

Décrypter le bulletin de paie



Mai 2025

Noel LECHAT - Zohra ABDALLAH

Table des matières

En guise d'introduction

Plus d'un siècle de conquêtes sociales

Le décryptage

- Exemple de bulletin de paie
- L'entête du bulletin de paie
 - Les informations employeurs
 - Les informations salariées
- Le corps du bulletin de paie
 - La rémunération
 - Les cotisations et contributions sociales
 - La santé
 - Les accidents du travail et les maladies professionnelles
 - Retraite
 - Famille – sécurité sociale
 - Autres contributions dues par l'employeur
 - CSG CRDS.
 - Exonérations, écrêtements et allégements de cotisations sociales
 - Retenues pour acompte
 - Versement transport
 - Salaire net avant impôt sur le revenu
 - Mentions interdites
- Le pied du bulletin de paie
 - Montant net imposable
 - Montant net social
 - Impôt sur le revenu prélevé à la source
 - Montant des heures supplémentaires ou complémentaires exonérés
 - Salaire net à payer au salarié
 - Congés payés RTT
 - Titre restaurant
 - Cout global de la période
 - Evolution de rémunération

Les vérifications

- Les éléments de base
- Le contrat de travail et la convention collective
- Le salaire indiqué
- En cas d'erreur

En guise de conclusion

En guise d'introduction

Ce livret n'a pas d'autre prétention que d'aider chacune et chacun à une compréhension claire du bulletin de paie. Et il est vrai que d'après un sondage IPSOS, 63% des français ne savent pas déchiffrer correctement leur fiche de paie. Il y en aurait même 7% qui déclarerait ne rien comprendre. Pour 80% le bulletin de paie serait trop complexe. Le patronat se garde bien d'en expliciter le contenu qui peut paraître pour certaines dispositions absconses. Notons qu'un tiers des français ne font pas confiance à leur employeur concernant la justesse des paies.

Pourtant le bulletin de paie est un document essentiel dans le rapport que nous avons à l'entreprise. Il vaut donc mieux pouvoir la déchiffrer et donc de savoir de quoi l'on débat quand on discute d'augmentation des salaires.

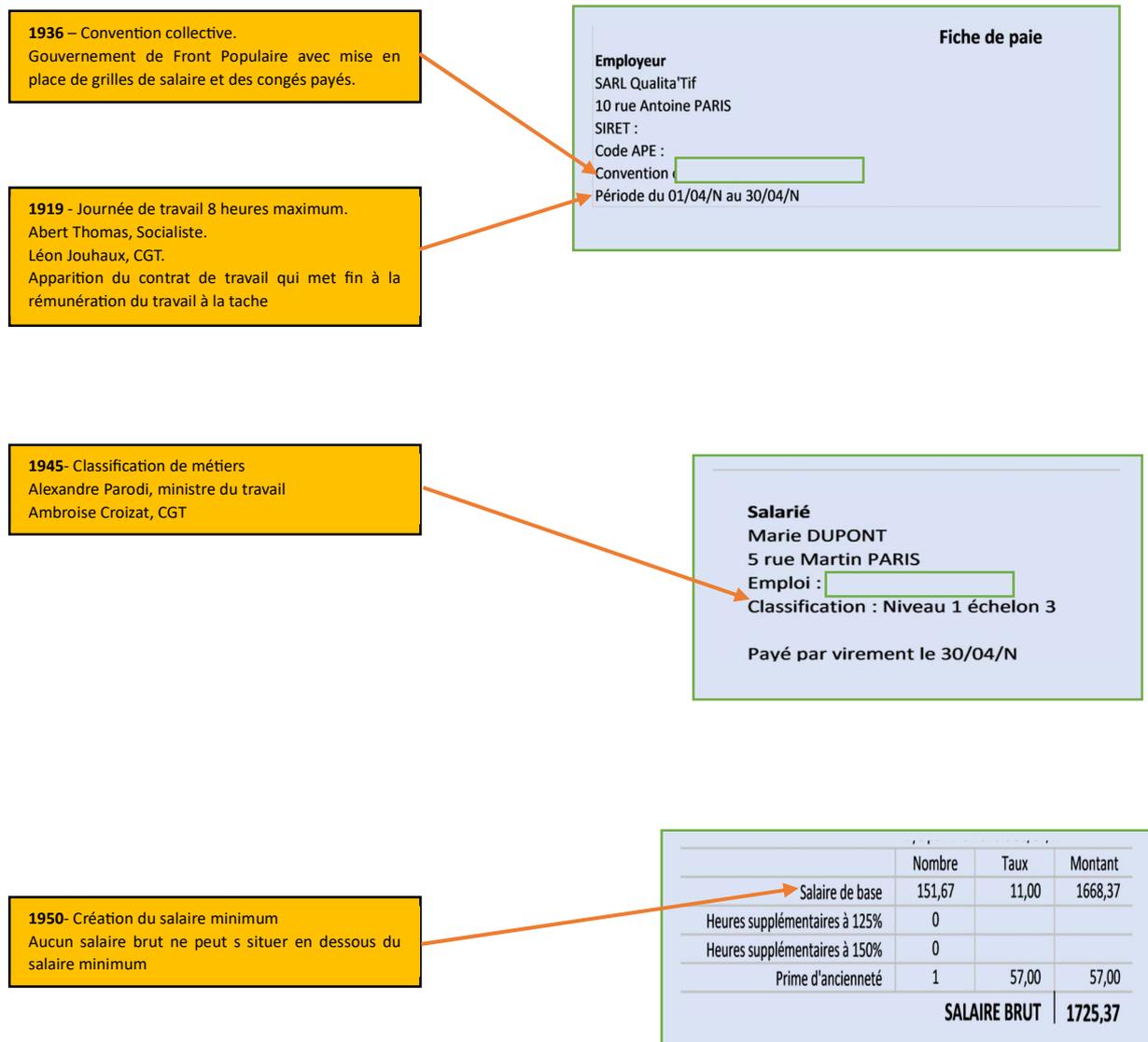
Chaque mois, on te remet ta fiche de paie (ou bulletin) lorsque tu perçois ton salaire. C'est une obligation sauf paiement par chèque emploi-service. Si dans certaines entreprises on l'envoie sous forme électronique, tu as tout à fait le droit de demander à la recevoir en main propre. C'est à toi de faire la demande. L'employeur peut se contenter de le tenir à votre disposition dans les locaux de travail.

Il faut les conserver sans limitation de durée, car ils peuvent constituer un élément de preuve de l'existence du contrat de travail et servent pour votre départ en retraite. Mais ils ne constituent cependant pas une présomption de paiement du salaire. En cas de contestation des sommes perçues, vous avez 3 ans pour agir en justice.

Noël LECHAT.
Zohra ABDALLAH

Plus d'un siècle de conquêtes sociales

Le bulletin de paie résume quelque part plus d'un siècle de conquête sociale. Ce n'est pas rien. Nous allons vous en donner quelques éléments avant de détailler précisément les différentes rubriques.



Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
SANTÉ					
Sécurité sociale maladie maternité invalidité décès	1725,37			7,00%	120,78
Complémentaire santé	28,00	50%	14,00	50%	14,00

1945 - Création de la Sécurité Sociale
 Alexandre Parodi, ministre du travail
 Ambroise Croizat, CGT
 Unique au monde, elle est portée par la Conseil National de la Résistance

1898 – 1945 : Indemnisation en cas d'accident du travail.
 Créé en 1898, elle devient obligatoire à la libération.

ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	Base	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
	1725,37			2,10%	36,23

RETRAITE	Base	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
Sécurité sociale plafonnée	1725,37	6,90%	119,05	8,55%	147,52
Sécurité sociale déplafonnée	1725,37	0,40%	6,90	1,90%	32,78
Complémentaire tranche 1	1725,37	3,15%	54,35	4,72%	81,44
CEG tranche 1	1725,37	0,86%	14,84	1,29%	22,26

1945 - Retraite par répartition. Protège contre les faillites récurrentes de la capitalisation

1947 - Retraite complémentaire pour les cadres. Rallie les cadres au régime par répartition.

FAMILLE - SÉCURITÉ SOCIALE	Base	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
Allocations familiales	1725,37			3,45%	59,53

1929 - Allocations familiales. Permet de réduire la pauvreté. Maurice Eblé, CFTC.

ASSURANCE CHÔMAGE	Base	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
Chômage + AGS	1725,37			4,20%	72,47

1958 – Indemnisation en cas de perte d'emploi. De Gaulle. Il s'agissait de prévoir les restructurations.

Le décryptage

Exemple de bulletin de paie

Employeur		Fiche de paie		Salarié	
SARL Qualita'Tif 10 rue Antoine PAR SIRET : Code APE : Convention collective coiffure Période du 01/04/N au 30/04/N				Marie DUPONT 5 rue Martin PARIS Emploi : Coiffeuse confirmée Classification : Niveau 1 échelon 3	
				Payé par virement le 30/04/N	
			Nombre	Taux	Montant
		Salaire de base	151,67	11,00	1668,37
		Heures supplémentaires à 125%	0		
		Heures supplémentaires à 150%	0		
		Prime d'ancienneté	1	57,00	57,00
SALAIRE BRUT					1725,37
Cotisations	contributions sociales	Taux salarié	Part salarié	Taux employeur	Part employeur
SANTÉ					
Sécurité sociale maladie maternité invalidité décès				7,00%	120,78
Complémentaire santé		28,00	50%	14,00	14,00
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES					
RETRAITE					
Sécurité sociale plafonnée		1725,37	6,90%	119,05	8,55%
Sécurité sociale déplafonnée		1725,37	0,40%	6,90	1,90%
Complémentaire tranche 1		1725,37	3,15%	54,35	4,72%
CEG tranche 1		1725,37		14,84	1,29%
FAMILLE - SÉCURITÉ SOCIALE					
Allocations familiales		1725,37			3,45%
ASSURANCE CHÔMAGE					
Chômage + AGS		1725,37			4,20%
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
CSG - CRDS					
CSG déductible		1709,18	6,80%	116,22	
CSG et CRDS non déductibles		1709,18	2,90%	49,57	
EXONÉRATIONS, ÉCRÊTEMENTS ET ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS					
TOTAL DES COTISATIONS			374,93		225,03
					Retenue pour acompte
					-200,00
					Remboursement
					30,00
SALAIRE NET AVANT IMPÔT SUR LE REVENU					1180,44
Impôt sur le revenu		Base	Taux		Cumul annuel
Montant net imposable				1414,01	5616,04
Impôt sur le revenu prélevé à la source		1414,01	1%	14,14	56,56
Montant net d'impôts compl./suppl. exonérés				0,00	0,00
SALAIRE NET À PAYER AU SALARIÉ (EN EUROS)					1166,30
					Coût total pour l'employeur :
					1950,40
					Évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie
					25,29
					Allègements de cotisations employeur
					511,40
<i>Dans votre intérêt, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					
<i>Pour plus d'informations, voir la rubrique bulletin de paie sur www.service-public.fr</i>					

Un document obligatoire

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire pour tout salarié sauf paiement par chèque emploi-service au moment du paiement du salaire. L'employeur n'est pas tenu d'envoyer le bulletin à votre domicile, il peut se contenter de le tenir à votre disposition dans les locaux de travail.

Conservez-les bien, sans limitation de durée, car ils peuvent constituer un élément de preuve de l'existence du contrat de travail.

Ils ne constituent cependant pas une présomption de paiement du salaire. En cas de contestation des sommes perçues, vous avez 3 ans pour agir en justice.

L'entête du bulletin

Ce sont des informations générales. Le modèle diffère d'une entreprise à une autre. Mais il y a toujours en haut du document des informations générales et obligatoire. C'est l'identité des deux parties liées par un contrat de travail.

- Les informations employeurs

1

On y trouve :

- Le nom et l'adresse de l'employeur ;
- La désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- Le numéro d'inscription au répertoire national : SIRET, APE ou NAF ; Le Siret est l'identifiant unique de l'entreprise. C'est un code INSEE de 14 chiffres. Les codes APE/NAF indiquent l'activité principale exercée par l'entreprise (Décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits français).
- La convention collective. Cette mention est obligatoire. Elle regroupe les garanties collectives de la branche à laquelle appartient l'entreprise auxquelles ont droit les salarié.e.s. A défaut, la référence au code du travail doit être indiquée concernant les dispositions relatives à la durée des congés payés et la durée de préavis ;
- Date de paiement et période de paie. La date de paiement indique la date à laquelle le salaire est versé et la période de paie la période concernée par la paie.

- Les informations salariées

2

Les infos clés sur le salarié

- Le nom et le prénom du salarié.
- L'adresse postale.
- L'emploi ou qualification du salarié. La qualification représente l'ensemble des savoirs et savoir-faire d'un salarié acquis par un diplôme de l'Éducation nationale, une certification, un titre validé par le ministère du Travail et l'expérience professionnelle.
- Statut ou classification. Il dépend de votre catégorie. Le salarié peut être Employé, technicien, Agent de maîtrise, cadre ou ingénieur.
- La position du salarié (hiérarchiquement) : La position est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique. Elle permet de se situer dans la hiérarchie définie par la classification et constitue un élément de contrôle des salaires minima correspondants.
- Immatriculation à la Sécurité Sociale : Il s'agit de la référence de l'organisme collecteur et du numéro sous lequel les cotisations de Sécurité sociale sont versées. Le code NAF ou le Code APE permettent d'identifier l'activité principale exercée dans l'entreprise.

- Le type de contrat de travail. Il peut s'agir d'un Contrat à Durée Indéterminé ou d'un contrat atypique comme un Contrat à Durée Déterminé, temps partiel ...
- La date d'entrée dans l'entreprise.

Le corps du bulletin de paie

Ce sont les éléments essentiels du bulletin de paie. Dans cette rubrique le salaire est directement mentionné.

Les richesses créées par le travail sont de plus en plus captées par le capital, par le biais des dividendes mais aussi en charges d'intérêts bancaires, en spéculation ou en évasion fiscale, au détriment de la masse salariale. Cette situation est injuste mais aussi néfaste pour l'économie. Pour la CGT, il est urgent d'augmenter les salaires dans le cadre d'une autre répartition de la valeur ajoutée.

- La rémunération

3

Le salaire de Base. Il ne peut être inférieur au minimum légal, c'est-à-dire le Smic, ni à la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise qui établit des minima pour chaque coefficient. Il ne comprend ni les primes diverses, ni les heures supplémentaires. Ces minima sont, en général, obtenus en multipliant le coefficient par la valeur du point. Le salaire de base est le résultat de la multiplication du nombre d'heures travaillées par le taux horaire. Les différentes cotisations sociales sont calculées à partir du salaire brut.

Ce salaire Brut peut être un forfait. C'est le cas si le salarié a une convention de forfait horaire ou en jours.

Les heures payés. Elles constituent le temps de travail effectué par le salarié. Pour un mois elles sont évaluées à 151 h 67 pour un CDI sans convention de forfait.

Conventions de forfait.

Il existe plusieurs types de forfait : le forfait horaire hebdomadaire ou mensuelle, le forfait annuelle et le forfait en jours.

Le forfait horaire hebdomadaire ou mensuel réclame une stipulation dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Ils incluent des heures supplémentaires dans la rémunération payée comme telles. D'autres heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de ce forfait. Dans le respect des durées maximum journaliers et hebdomadaires. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut encadrer ces forfaits.

Le forfait en jours. Il n'y a plus de référence horaire mais une référence en nombre de jours, à savoir un maximum de 218 jours travaillés dans l'année. Ce forfait nécessite un accord collectif qui l'encadre. Celui-ci peut mettre en place des minima. Il n'y a pas d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires ou complémentaires. Ce sont les heures de travail mensuelles, annuelles et supplémentaires effectuées. Celles-ci sont réalisées par un salarié au-delà de la durée légale du travail. Les heures supplémentaires sont payées à un taux de 125% pour les huit premières heures et 150 % ensuite et ou donnent lieu à une contrepartie en repos. Mais un accord collectif peut décider que la rémunération de ces heures supplémentaires soit inférieure à 125% sans pour autant être inférieure à 110%.

Une partie de ces heures sont défiscalisées, c'est-à-dire qu'elles exonérées d'impôt jusqu'à un certain plafond. Elles ont aussi exonéré de cotisations sociales salariales dans la limite d'un taux de 11,31%. Les rapports qui se sont succédés ont montré le cout prohibitif pour l'état et les caisses de protection sociales sans véritablement de contrepartie.

Rubriques	Montant
SALAIRE DE BASE	2 200,00 €
Heures supplémentaires à 125%	5,00
SALAIRE BRUT	2 290,69

Les primes. Elles sont diverses. On trouve :

- Prime de fin d'année ;
- Prime de treizième mois ;
- Prime de vacances ;
- Prime de bilan ;
- Prime de participation ;
- ...

Si certaines sont dans le contrat de travail, la plupart résultent d'un accord collectif. Les primes et les gratifications (ou « accessoires de salaire ») viennent compléter ta rémunération. Ces sommes constituent un élément du salaire de base et sont soumises aux cotisations sociales patronales, salariales et à l'impôt sur le revenu. Dans ta fiche de paie, elles sont intégrées dans le salaire brut.

Elles expriment souvent la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité fixés par l'employeur. Elles participent à l'individualisation des salaires.

Les arrêts maladies.

Rubriques	Base ou nombre	Taux salarial	Part salarial	Part patronal
Salaires de base	151,67	13,19	2000	
Retenue maladie	10	95,24	-952,38	
Indemnité maladie	10	95,24	952,38	
Retenue IJSS	12	32,88	-394,56	
Garantie du net				-23,12

Le bulletin de paie doit mentionner le motif de l'absence (ex. « maladie »), le montant de la retenue, et éventuellement les dates de l'absence. Les IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) doivent être déduites du salaire brut avant la CSG et la CRDS. En cas de subrogation, les IJSS nettes (après déduction CSG/CRDS) doivent être mentionnées dans les primes et indemnités non soumises à cotisations. Lorsque le maintien de salaire est calculé sur le salaire net, il faut régulariser le salaire brut pour compenser l'exonération des IJSS. Les IJSS ne doivent pas être incluses dans le net imposable inscrit sur le bulletin de paie.

Les absences non rémunérées. Dans le cas d'une absence non rémunérée, vous aurez une ligne de déduction.

Tous ces éléments constituent le **Salaire Brut**

Les avantages en nature. L'autre gros élément concerne les avantages en nature. Pour faire simple, ce sont des biens ou des services fournis aux salariés gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle :

- La nourriture : repas dans les cantines
- Le logement : local accordé à un gardien d'immeuble

- Le véhicule : voiture de fonction à usage mixte
- Les outils technologiques : ordinateur à usage personnel ...
- ...

Le salaire, c'est l'expression de la valeur de la force de travail, c'est-à-dire la rémunération qui va permettre au travailleur de la reproduire. Le salaire, perçu chaque mois, permet de dégager plus ou moins de pouvoir d'achat.

- **Les cotisations et contributions sociales.**

4

Vous ne percevez pas votre salaire brut total sur votre compte en banque à la fin du mois. Il faut y déduire des charges salariales et patronales, qu'on appelle aussi cotisations et contributions sociales. C'est l'une des parties les plus complexes des fiches de paie qui comporte de très nombreux éléments. C'est la partie centrale, qui prend le plus de place sur le bulletin de salaire. Chaque ligne détaille en effet une cotisation rentrant dans le calcul du montant de votre salaire net (= votre salaire brut moins les cotisations et contributions sociales).

Les cotisations sociales sont regroupées au sein de cinq branches. A chaque ligne correspond un « risque » couvert par l'une des branches de la Sécurité sociale (santé, retraite, famille, accidents du travail et maladie professionnelle) en plus de l'assurance-chômage, à laquelle seul l'employeur contribue désormais directement. En cotisant à ces branches de la Sécurité sociale, vous pourrez en bénéficier en cas de besoin : maladie, grossesse, retraite, accident, etc.

Les cotisations sociales sont une partie du salaire retenue pour financer des prestations auxquelles les salariés ont droit et couvrent de façon collective et solidaire les risques inhérents aux événements de la vie (enfants, retraite, maladie, invalidité, chômage...). Elles sont artificiellement séparées en parts salariale et patronale, comme si l'une appartenait au ou à la salarié-e et pas l'autre. En fait, elles sont la part de notre salaire qui est versée à un « pot commun » : la protection sociale.

Les cotisations sociales patronales

Elles peuvent également apparaître sur le bulletin de salaire mais ce n'est pas une obligation. Elles peuvent faire l'objet d'un simple document récapitulatif annuel remis au salarié. Certaines cotisations ne sont payées que par l'employeur (allocations familiales, accident du travail, logement, L'AGS : Assurance générale des salaires qui sert à garantir le versement des salaires lors d'un redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise).

Cet argent, même quand il s'agit de la part patronale, est le produit du travail du salarié. L'employeur effectue ces versements à différents organismes comme l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales), Pôle emploi (fusion de l'ANPE et des ASSEDIC), les caisses de retraite complémentaire...

Les cotisations patronales ne figurent plus sur le bulletin de salaire simplifié.

- **La santé.**

5

Cela concerne l'assurance maladie (CNAM – Caisse Nationale d'assurance Maladie), la prévoyance et la complémentaire santé.

Il y a obligatoirement une ligne sécurité sociale quel que soit le statut du salarié. Elle est relative à la « maladie, maternité, invalidité, décès » Elle permet de bénéficier du paiement de votre salaire pour partie en cas de maladie, de maternité ou d'invalidité. En cas de décès le conjoint ou la conjointe bénéficie d'une rente.

Les salariés cadre ont une ligne supplémentaire obligatoire « Complémentaire Incap. Inval. Décès » au taux patronal de 1,5%. Ces cotisations correspondent à la protection sociale de la Sécurité sociale et sont uniquement patronales. Elle peut être supérieure à 1,5%, et dans ce cas le plus se répartie entre le salarié et l'employeur. Cette ligne peut aussi être destinée à tous les salariés selon l'accord collectif ou la convention collective applicable. La hauteur de la cotisation et sa répartition entre salarié et employeur. L'objet de cette cotisation est de compléter les prestations de la sécurité sociale.

Une ligne complémentaire santé s'ajoute. C'est votre mutuelle destinée à compléter les remboursements de la sécurité sociale concernant les médicaments, l'hospitalisation, le médecin ... Depuis 2016, tout employeur du secteur privé, entreprise et association, a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf ceux qui en ont déjà une), en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale. Il a obligation de prendre en charge la moitié du montant de la mutuelle du salarié.

Les évolutions conventionnelles en matière de prévoyance et de couverture supposent de surveiller constamment les évolutions de la grille des salaires de base ainsi que celle des taux de prévoyance et des taux de mutuelle.

- **Les accidents de travail et les maladies professionnelles.**

6

La cotisation « Accidents de travail et maladie professionnelles » (AT/MP) est 100% patronale. Le taux est fonction de la taille de l'entreprise, de son activité, ainsi que de la fréquence des AT/MP dans ce secteur d'activité.

- **Retraite.**

7

En France, plusieurs niveaux de protection sociale coexistent en matière de retraites :

- La retraite de base gérée par répartition ;
- La retraite complémentaire gérée par répartition ;
- La retraite supplémentaire gérée par capitalisation. Celle-ci non obligatoire est prévue par une convention collective.

Les lignes de cotisation retraite comprennent un taux plafonné et un taux déplafonné (cotisations retraite de base).

La retraite complémentaire est découpée en tranches 1 (A) et 2 (B) de cotisations en fonction du salaire brut. C'est une cotisation destinée au financement des régimes de retraite complémentaire. Cette cotisation est prélevée sur votre salaire pour contribuer à votre future pension de retraite, en complément du régime de base de la sécurité sociale. Quand le salaire brut ne dépasse pas le PMSS, vient la CEG tranche 1.

Si le salaire brut dépasse le PMSS, la CEG tranche 2 s'applique (cotisations pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco) et la cotisation CET se déclenche dès le 1er euro de salaire.

La CEG permet de compenser les charges résultant des départs à la retraite avant 67 ans.

Les taux contractuels obligatoires des cotisations sont fixés par les partenaires sociaux. Le taux de cotisation appelé, ou taux effectif, correspond au taux contractuel de cotisation, ou taux de calcul des points, multiplié par un pourcentage d'appel de 127 %.

La part des cotisations – part salariale et part patronale – calculées d’après le taux contractuel de cotisations donne droit à des points de retraite complémentaire, attribués au salarié.

Le surcroît de cotisations résultant de l’application du pourcentage d’appel contribue au financement du régime Agirc-Arrco et ne génère pas de points.

Les cotisations pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco sont dues sur les rémunérations de tous les salariés, non-cadres et cadres, cotisant au régime général de Sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole. Elles présentent un caractère obligatoire. La retraite complémentaire représente, en effet, le 2ème pilier de la retraite obligatoire en France.

La Contribution d’Equilibre Général (CEG)

La **CEG** est une cotisation à la fois patronale et salariale, c’est à dire qu’elle comprend une part supportée par le salarié et une autre par l’employeur. Celle-ci remplace deux anciennes cotisations : l’AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement) et la GMP (Garantie minimale de points).

Cette nouvelle cotisation a été mise en place suite à la fusion AGIRC-ARRCO (régime de retraite complémentaire) en 2019. Elle fait partie, avec la CET (contribution d’équilibre technique) des contributions d’équilibre du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. La CEG permet de répondre à un double objectif :

1. Compenser les charges financières découlant des départs à la retraite avant 67 ans ;
2. Maintenir les droits des personnes ayant cotisé à la Garantie minimale de point (GMP) pour permettre aux salariés cadres percevant une rémunération inférieure au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) d’obtenir un minimum 120 points de retraite complémentaire par an.

L’assiette des cotisations regroupe les éléments de la rémunération d’un salarié, sur lesquels sont calculées les cotisations sociales.

Sauf exception, l’assiette des cotisations Agirc-Arrco, à partir de laquelle sont calculées les cotisations de retraite complémentaire, comprend les mêmes éléments de rémunération que ceux qui entrent dans l’assiette des cotisations de la Sécurité sociale.

Par exception, l’intégralité des sommes correspondant aux contributions patronales à des régimes complémentaires de retraite est exclue de l’assiette des cotisations du régime Agirc-Arrco même pour la partie susceptible d’être réintégrée dans l’assiette des cotisations de la Sécurité sociale. Sont prises en compte notamment :

- Les salaires (salaires bruts) et gains,
- Les indemnités de congés payés,
- Les autres indemnités, primes et gratifications,
- Les avantages en espèces et en nature, à l’exception de ceux exclus de l’assiette des cotisations de la Sécurité sociale (par exemple, les tickets-restaurant),
- Les sommes perçues directement ou par l’entremise d’un tiers.

Ne sont pas pris en compte notamment :

- Les frais professionnels (frais de repas, indemnités de panier),
- Les abattements pour frais professionnels,

- Les indemnités de mise à la retraite (lorsque celle-ci intervient à l'initiative de l'employeur), de rupture conventionnelle de contrat et de licenciement, les dommages-intérêts dans les limites d'exonération des cotisations de Sécurité sociale,
- Les contributions des employeurs destinées au financement du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

	Tranche 1	Tranche 2
Limites	Jusqu'à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale	Entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale

La part des rémunérations excédant 8 fois le plafond de la Sécurité sociale n'est pas soumise à cotisations de retraite complémentaire.

La répartition des cotisations Agirc-Arrco entre l'employeur et le salarié est réglementée. Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et à hauteur de 40 % pour le salarié sur les tranches 1 et 2. Un accord collectif a pu modifier cette répartition. Le certificat d'adhésion de votre entreprise ou votre convention collective précise si une répartition spécifique s'applique à votre entreprise. Mais une modification de la répartition des cotisations différente de celle prévue par l'accord national interprofessionnel instituant le régime Agirc-Arrco n'est envisageable que si elle est plus favorable aux salariés.

La CET (Contribution d'équilibre technique) s'applique à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la Sécurité sociale. Pour ces personnes, la CET est prélevée sur les tranches 1 et 2 au taux de 0,35 % (0,14 salariale et 0,35 patronale). Comme la CEG, elle ne donne pas lieu à l'attribution de points mais ont pour objectif de maintenir l'équilibre du régime de retraite.

- **Famille – sécurité sociale.** **8**

Uniquement à la charge de l'employeur, cette cotisation finance les prestations familiales versées par la CAF (*Caisse d'Allocations Familiales*) comme les allocations familiales.

- **Assurance Chômage.** **9**

Cette cotisation concerne tous les salariés titulaires d'un contrat de travail et est à la charge de l'employeur. Elle permet de percevoir une allocation en cas de chômage.

Deux types de cotisations doivent être distingués :

- Les contributions assurance chômage, plus communément appelées cotisations Pôle Emploi, qui permettent d'ouvrir les droits aux salariés.
- La cotisation Assurance Garantie de Salaire (AGS) qui est financée uniquement par l'employeur et protège le salarié en cas d'insolvabilité de son employeur s'il venait à faire faillite par exemple.
- sur les fiches de paie ingénieur et cadre, la cotisation APEC doit apparaître. La cotisation à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) permet de financer le fonctionnement de cet organisme qui a pour but d'accompagner et de conseiller les cadres dans leur parcours professionnel. Cette cotisation est obligatoire pour les salariés cadres.

- **Autres contributions dues par l'employeur.** **10**

Les « autres contributions dues par l'employeur » sont uniquement à la charge de l'employeur : cette catégorie regroupe le :

- Le versement mobilité. Le versement mobilité est une contribution patronale versée par les entreprises qui emploient au moins 11 salariés. Il permet de financer les transports en commun.

- La cotisation FNAL. La cotisation FNAL est une cotisation sociale prélevée auprès de l'ensemble des entreprises qui a pour objectif principal de financer l'aide au logement. Cette cotisation est due quel que soit l'effectif de l'entreprise. Toutefois, son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Cette cotisation est recouvrée par les organismes ou services chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, autrement dit par l'URSSAF. Cette cotisation FNAL sur les fiches de paie des salariés n'apparaît pas forcément. En effet, elle peut apparaître dans la case "les autres contributions dues par l'employeur".
- La contribution solidarité autonomie. Cette contribution a pour but de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. La contribution de solidarité pour l'autonomie est due par tous les employeurs pour financer des actions en vue de favoriser l'autonomie des personnes handicapées ou âgées.
- Le forfait social, Le forfait social est une contribution sociale à la charge de l'employeur dont l'effectif est égal ou supérieur à 11 salariés et vise à financer la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite supplémentaire, etc.) pour les salariés. Il a été instauré en France en 2009 pour pallier l'absence ou l'insuffisance de cotisations sociales sur certains revenus ou avantages versés par l'employeur. Les sommes perçues au titre de forfait social sont recouvrées par l'URSSAF et affectées à la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie).
- La taxe d'apprentissage etc. La taxe d'apprentissage est une contribution obligatoire que les entreprises doivent verser chaque année pour financer le développement de la formation professionnelle.

11

- **CSG-CRDS.**

Contribution sociale généralisée (CSG) et contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Il s'agit d'une forme d'impôts qui sert à payer une partie des dépenses de la sécurité sociale. Ces contributions sociales financent la sécurité sociale et l'assurance-chômage (CSG) et le remboursement de la dette de la Sécurité sociale (CRDS) et sont directement prélevées sur votre salaire brut, dans la limite de 98,25 % du salaire de base total. L'employeur fait souvent figurer ces contributions sur deux lignes, le taux imposable d'une part (CSG non déductible : 2,4%) auquel est joint la CRDS, également imposable (0,5%), et le taux non imposable d'autre part (CSG déductible : 6,8%).

Le plafond de la sécurité sociale est une valeur très importante pour les entreprises. En effet, le PMSS est nécessaire à l'employeur pour déterminer la **limite pour le calcul des cotisations sociales « plafonnées »** comme l'assurance chômage ou la CSG (contribution sociale généralisée).

12

- **Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations sociales.**

Les exonérations de cotisations sociales sont une baisse de salaire. Elles apparaissent sur le bulletin de paie à la demande de la CGT. L'État exonère de cotisations sociales tous les salaires inférieurs à 1,6 Smic, et jusqu'à 3,5 Smic pour les cotisations patronales sur la famille. En 2022, cela représente 75 milliards d'euros de cotisations non rentrées pour les caisses de la Sécurité sociale. Ces exonérations qui ne sont plus financées par les entreprises sont partiellement compensées par l'impôt !

13

- **Retenue pour acompte.**

L'acompte sur salaire est une demande de plus en plus courante de la part des salariés, notamment en période de dépenses accrues, comme les vacances ou la rentrée.

Un acompte permet à un salarié de recevoir une partie de son salaire avant la fin du mois, correspondant au travail déjà effectué. Selon l'article L. 3242-1 du Code du travail, tout salarié mensualisé a le droit de demander un acompte à hauteur de 50 % de son salaire mensuel à la date du 15 du mois.

Ainsi, un salarié avec un salaire brut de 2 500 € peut demander un acompte de 1 250 €, avant les cotisations sociales. Après application des cotisations sociales, qui représentent en moyenne 25 %, l'acompte net à verser sera de 937,50 €.

Si le montant demandé dépasse 1 500 €, l'acompte doit être payé par virement ou chèque, conformément à la réglementation.

Sous le total des cotisations et contributions sociales, d'autres lignes peuvent venir se rajouter : vos tickets restaurants, vos indemnités de transports, vos frais de déplacements, les contributions de votre CSE, etc. Toutes les sommes qui rentrent dans le calcul de votre salaire net

14

- Versement transport

Depuis 2009 les employeurs ont l'obligation de prendre en charge à hauteur de 50% le prix des abonnements aux transports publics souscrits par leurs salariés pour effectuer les trajets domicile/lieu de travail. Ce remboursement des frais de transport public est obligatoire quelle que soit la localisation du domicile.

Les abonnements devant être remboursés sont ceux souscrits auprès des entreprises de transports publics (train, bus, tramway etc...) mais également auprès d'un service public de location de vélos.

Dans tous les cas, le montant remboursé au salarié doit obligatoirement être indiqué sur la fiche de paie. Son omission est passible de sanctions pénales.

Que l'abonnement soit annuel, mensuel ou hebdomadaire, le remboursement se fait mensuellement sur la fiche de paie du salarié. En cas d'abonnement annuel, le remboursement est réparti mensuellement.

Il doit être effectué au plus tard à la fin du mois qui suit la validation du justificatif du salarié et répercuté sur la fiche de paie. Un accord collectif peut prévoir des modalités de remboursement différentes mais le délai ne peut dépasser un mois.

La loi mobilité permet de prendre en charge des frais de transports publics qui ne relèvent pas du remboursement obligatoire. C'est le cas des tickets achetés à l'unité par un salarié prenant occasionnellement les transports publics. Toutefois, il ne s'agit pas d'une obligation.

L'employeur n'a pas l'obligation de procéder aux remboursements des frais de transport personnel des salariés.

Cette participation aux frais peut prendre la forme :

- d'une « prime transport » couvrant tout ou partie des dépenses de carburant sous certaines conditions
- ou du versement d'une indemnité kilométrique calculée selon le barème des « frais professionnels » mis à jour chaque année par l'administration fiscale.

15

- Salaire net avant impôt sur le revenu.

C'est la somme nette à payer AVANT votre prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Le salaire net s'obtient en effet en déduisant du salaire brut les cotisations et les contributions salariales. Le brut comprend le salaire de base, les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes ou l'indemnisation des absences maladie. Il est le reflet exact du montant à verser au salarié, déduction faite de toutes les cotisations et de l'impôt sur le revenu. Concernant la prime de partage de valeur (ancienne prime Macron), celle-ci est incluse dans le salaire net sans aucune cotisation sociale, charge et n'est pas non plus soumise à l'impôt sur le revenu.

Intitulé	Signification
Net à payer AVANT impôt sur le revenu	Salaire AVANT la fameuse déduction.

Il ne faut pas oublier le salaire indirect ou socialisé, c'est-à-dire la part du salaire versée immédiatement aux caisses de retraite, de Sécurité sociale, pour les accidents du travail, les allocations familiales, le chômage... Ce que l'on définit généralement comme les cotisations sociales. Le montant ainsi prélevé, à l'occasion du travail, est mutualisé et redistribué selon les besoins à celles et ceux qui sont malades, accidenté-es, retraité-es... C'est ce qui caractérise le système social français solidaire par rapport aux autres pays. Nous bénéficions de l'un des meilleurs systèmes de santé et de retraite au monde.

Pourtant, cet équilibre est mis à mal avec la chasse « aux coûts » des financiers qui dictent leur loi de l'argent. Ainsi, la politique d'exonérations de cotisations sociales, à l'œuvre depuis plus de trente ans, assèche les caisses des finances publiques. Pire encore, cette politique contribue également à tirer les salaires vers le bas sans effet sur l'emploi et alors que les évolutions technologiques poussent à davantage de qualifications.

Exemple : salaire socialisé		
Salaire socialisé = salaire brut + cotisations patronales		
Salaire brut de 1500 €		
Salaire net de 1170 €		
Cotisations sociales salariales : 330 €		
Cotisations patronales : 660 €		
Salaire socialisé : Salaire brut + cotisations patronales		
1500 €	660 €	2160 €

- **Mentions interdites**

Celles relatives à l'exercice du droit de grève ou à l'activité de représentation du salarié.

Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)

Le PMSS est une valeur de référence clé dans le système social français. Il est utilisé pour :

- Calculer les **cotisations sociales** comme celles d'assurance vieillesse et chômage.
- Définir les bases de **prestations sociales**, telles que les indemnités journalières ou les pensions de retraite.
- Fixer les seuils d'**exonération fiscale et sociale**, comme pour les indemnités de rupture.

Le PMSS est révisé chaque année selon l'article **D. 242-17** du Code de la Sécurité Sociale, basé sur l'évolution du **salaire moyen par tête (SMPT)** dans le secteur marchand non agricole. Ce mécanisme garantit une cohérence entre les cotisations, les prestations sociales et les réalités économiques.

Le pied du bulletin de paie

- Montant net imposable

16

Il est composé du salaire net, de la contribution sociale généralisée (CSG) non déductible et des indemnités journalières de Sécurité Sociale si le salarié y a eu recours. On le retrouve en général sous les intitulés « cumul imposable » ou « net imposable ».

Il est différent du net à payer avant impôt car certaines cotisations ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire qu'elles viennent en déduction du salaire brut pour déterminer le salaire net mais sont prises en compte pour l'impôt sur le revenu. A contrario d'autres sommes ne sont pas imposables, comme la prime de partage de valeur et les heures supplémentaires exonérées, on les retrouve alors dans le net à payer mais pas dans le net imposable.

Montant net imposable = montant de votre salaire brut – cotisations salariales + CSG/CRDS non déductible (2,90 %) + cotisations de l'employeur pour la complémentaire santé.

Le bulletin de paie comporte la somme de tous les salaires versés sur l'année. Sur certaines fiches de paie, il y a même une ligne pour le cumul de votre salaire net imposable à l'année, le cumul de vos cotisations sociales ou le total versé par votre employeur. Au même endroit, votre fiche de paie indique aussi le cumul de vos heures travaillées sur l'année.

- Montant net social

Le montant net social est affiché sur une ligne dédiée du bulletin de paie, située entre les rubriques :

- « Total des retenues » ;
- Et « Net à payer avant impôt sur le revenu ».
- Cette valeur correspond aux revenus que les bénéficiaires de certaines prestations sociales doivent déclarer aux organismes sociaux comme la prime d'activité, RSA, etc...

Le « montant net social » est constitué de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versé par les employeurs à leurs salariés, desquelles doivent être déduites certaines cotisations sociales. Le « montant net social », s'obtient via le calcul est le suivant :

1. Addition des éléments de rémunérations brutes dont les IJSS subrogées ;
2. Déduction des cotisations et contributions sociales obligatoires à la charge du salarié, dont celle due au titre de la complémentaire santé ;
3. A ce montant, il s'agit d'additionner :
 1. les exonérations et allègements de cotisations dont a bénéficié le salarié;
 2. les cotisations et contributions sociales facultatives patronales, excepté les cotisations facultatives à la complémentaire santé.

C'est le revenu que vous devez déclarer à la CAF pour le calcul de vos prestations sociales, à savoir le RSA ou la prime d'activité. C'est sa seule et unique utilité.

Montant net social = total salaire brut – total des cotisations et contributions sociales salariales.

Depuis le 1er janvier 2024, les contributions patronales finançant des garanties collectives de protection sociale complémentaires, comme la prévoyance ou la complémentaire santé, sont exclues du calcul net social.

MONTANT NET SOCIAL		1 464,46 €	
NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU		1 464,46 €	
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations vieillesse et maladie		27,38 €	
Heures période	151,67	Cumul heures	14 350,00 €
Cumul heures	1 061,69	Cumul brut	14 350,00 €
Cumul heures sup.	0,00	Cumul imposable	11 768,31 €
Total cot. patronales		152,52 €	
Total des retenues		485,36 €	
Coût global période		2 002,52 €	
Impôt sur le revenu		Base	Taux Neutre
Montant net imposable		1 517,17 €	
Impôt sur le revenu prélevé à la source			3,50%
Montant net des heures compl/suppl exonérées			0,00 €
Congés Payés		NET À PAYER AU SALARIÉ	
En cours	5,00	1 411,35 €	
Acquis	30,00		
Pris	0,00		
Solde	30,00		

- **Impôt sur le revenu prélevé à la source**

17

Intitulé

Signification

Impôt sur le revenu prélevé à la source

Prélèvement à la source soustrait chaque mois. On trouve le taux multiplié par le montant net imposable.

On retrouve ici le montant des heures supplémentaires exonérées (c'est-à-dire en dessous du plafond de 7500€). Lorsque la somme cumulée dépasse ce plafond, les sommes au-delà sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

Le taux applicable est communiqué par l'administration fiscale chaque mois. Si aucun taux a été communiqué à l'administration fiscale, un taux neutre s'applique automatiquement selon le barème défini par la Loi de finances, calculé sur la base du revenu imposable.

Le « **cumul annuel cumulé** » des trois valeurs **suivantes** doivent **obligatoirement** être mentionnées :

- **Cumul Impôt sur le revenu prélevé à la source** : somme des montants d'impôt prélevé à la source depuis le 1er janvier de l'année en cours
- **Cumul montant net des heures complémentaires/supplémentaires défiscalisées** : somme des montants nets des heures complémentaires et supplémentaires exonérées depuis le 1er janvier de l'année en cours
- **Cumul du montant net imposable** : somme des salaires nets imposables depuis le 1er janvier de l'année en cours.

Pour la détermination de l'impôt sur le revenu, la cotisation retraite complémentaire est déductible de la rémunération brute.

- **Montant des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées**

18

Intitulé

Signification

Montant net des heures complémentaires / supplémentaires exonérées

Quand la somme dépasse un certain plafond, le montant au-delà est soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

On retrouve ici le montant des heures supplémentaires exonérées (c'est-à-dire en dessous du plafond de 7500€). Lorsque la somme cumulée dépasse ce plafond, les sommes au-delà sont soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales.

- **Salaire net à payer au salarié**

19

Intitulé	Signification
Net à payer au salarié	Reflet exact du montant versé APRÈS la déduction des charges et de l'impôt sur le revenu.

Le « net à payer », rubrique la plus intéressante pour le salarié, indique la somme qu'il reçoit en contrepartie de son travail, c'est-à-dire la somme dont il peut jouir comme bon lui semble. Cependant, elle ne représente pas la totalité du salaire qu'il perçoit. Ce n'est que la partie visible de sa rémunération (rubrique « net à payer »), où se concentre le regard du salarié à la fin du mois. L'acompte y est déduit.

Le salaire net, c'est la partie du salaire versée au salarié sur son compte bancaire. La récente suppression des cotisations maladie et chômage a permis un léger frémissement du salaire net. Il ne faut pas être dupe : cela aboutit au non-financement de notre Sécurité sociale. De plus, ce que le gouvernement accorde d'un côté, l'État le récupère – partiellement – de l'autre. En effet, le « net imposable », soit la partie du revenu sur laquelle est ensuite calculé l'impôt sur le revenu, augmente d'autant.

- **Congés payés RTT**

Type de congés	Acquis	Pris	Restants	En cours d'acquisition
Congés payés	25 jours	15 jours	10 jours	5 jours
RTT (Réduction du temps de travail)	10 jours	2 jours	8 jours	

Les informations relatives à vos congés payés apparaissent souvent à la fin de la fiche de paie. Mais on retrouve aussi parfois cette partie en haut du bulletin, avant le salaire brut.

Sont détaillés ici les congés acquis, les congés pris et les congés restant – c'est-à-dire le solde entre congés acquis et congés pris. Votre fiche de paie doit aussi faire la différence entre les congés en cours d'acquisition - ceux que vous êtes en train de cumuler sur la période de référence en cours (année N) - et vos congés déjà acquis lors de la précédente période de référence (année N-1).

A cela s'ajoute aussi le solde de votre forfait de RTT.

Désormais, les salariés en arrêt pour maladie non professionnelle acquièrent 2 jours ouvrables de congés payés par mois, contre 2,5 jours pour un arrêt lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette mesure, qui simplifie les règles, s'applique sans limite de durée pour les arrêts d'origine professionnelle.

L'une des grandes nouveautés concerne le report des congés non pris en raison d'un arrêt de travail. Les congés acquis peuvent désormais être reportés sur une période de 15 mois, prolongeable par accord collectif. Par exemple, un salarié en arrêt maladie peut voir ses congés non pris reportés jusqu'à 15 mois après son retour au travail.

- **Titre restaurant**

Le nombre de tickets-restaurant accordé au salarié est mentionné sur le bulletin de paie. La ligne « titres-restaurant » apparaît en fin de bulletin, avant le net à payer. En effet, cette ligne permet de ne pas soumettre les sommes allouées aux cotisations sociales. Selon l'URSSAF, un titre restaurant n'est pas un avantage en nature mais un avantage social.

Titres Restaurant	19,00	3,52	100,000	66,88
-------------------	-------	------	---------	-------

- **Coût global de la période**

20

C'est un récapitulatif du « *coût employeur* » sur une période donnée. Il s'agit du « super brut » comprenant toutes les sommes allouées au salarié ainsi que toutes les cotisations patronales et salariales.

- **Evolution de la rémunération**

21

L'encart « Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » qui fait suite à la suppression des cotisations salariales chômeages et maladie au bénéfice du salarié.

Les vérifications

- Les éléments de base

Il faut vérifier ses informations personnelles, à savoir :

- Ton nom et ton prénom ;
- Ton adresse (surtout si on a déménagé !)
- Ton numéro de sécurité sociale ;
- Ta période de paie ;

- Le contrat de travail et la convention collective

Il faut se référer à son contrat de travail pour voir si les éléments comme le taux horaire, les heures de travail ou les avantages éventuels sont bien renseignés. De même il faut consulter la convention collective concernant les avantages ou règles applicables comme pour le temps de travail

Il faut vérifier les cotisations facultatives pour voir si les montants déduits sont corrects et correspondent à ce qui a été convenu avec l'employeur.

- Le salaire indiqué

Il faut vérifier que le salaire brut soit :

- Au moins égal au salaire du mois précédent pour un mois de travail complet ;
- Au moins égal au smic et/ou au salaire minimum conventionnel de sa catégorie.

- En cas d'erreur

En cas d'erreur il faut le souligner à son employeur ou les ressources humaines. Il est nécessaire si besoin de préparer les preuves. Il faut conserver toute trace écrite des échanges, d'où des écrits plutôt que des paroles.

Un employeur a le droit de te demander le remboursement d'un salaire versé par erreur.

Le bulletin doit être corrigé. Dans le cas contraire il peut être envisagé de saisir la justice.

Le patron doit conserver tes fiches de paie pendant au moins 5 ans. Si une version numérique est disponible, il doit la rendre accessible **soit pendant 50 ans, soit jusqu'à vos 75 ans.**

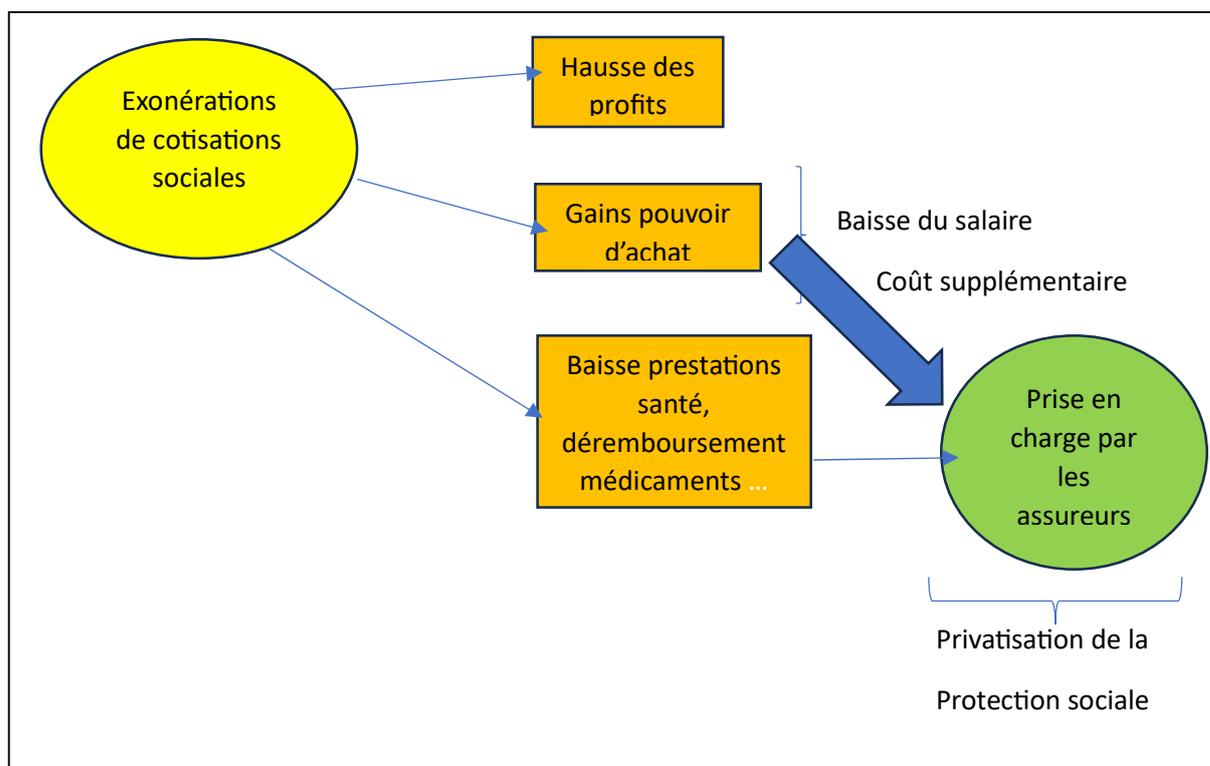
En guise de conclusion

Cette petite brochure doit permettre à chacune et chacun non seulement de pouvoir comprendre un peu mieux un bulletin de paie mais surtout d'avoir une meilleure idée de ce que recouvre un certain nombre de rubrique.

En effet au-delà du salaire net qui reste pour chacune et chacun un marqueur puisqu'il permet la satisfaction des besoins individuelles, il faut prendre en compte les cotisations sociales tant patronales que salariales. Le patronat appelle celle-ci des charges ce qui est significatif quant à la logique dans laquelle il est enfermée.

En fait il faut considérer les cotisations comme faisant parti du salaire. Un salaire différé et socialisé. Différé parce que nous y avons droit au moment ou l'imprévu tel que le chômage, les ennuis de santé ..., survient. Socialisé parce qu'il appartient à l'ensemble des salariés. C'est le cas de la complémentaire santé ou du régime de prévoyance dans lesquels les risques sont mutualisés.

Aussi les exonérations sociales et fiscales ne sont en réalité qu'une baisse de salaire ayant des conséquences néfastes bien réelle. Même si celles-ci peuvent concerner les salariés qui voient artificiellement leur pouvoir d'achat augmenté. En effet les gains en pouvoir d'achat sont en réalité absorbés, voire pire, par les augmentations des assureurs et par les déremboursements et des baisses de prises en charge de la sécurité sociale.



C'est pourquoi la question des cotisations sociales est d'une grande importance. C'est une bataille qu'il s'agit de mener pour préserver, voire améliorer, notre système social.

L'INSECURITE' AUGUMENTE...



**Union Locale des Syndicats de
Sevrans, Villepinte, Tremblay en France,
Vaujours et Coubron**

4 Avenue Victor Hugo – 93270 SEVRAN

Tel : 01 43 83 77 21

Email : ulcgtsevrans@gmail.com

06 50 78 83 06