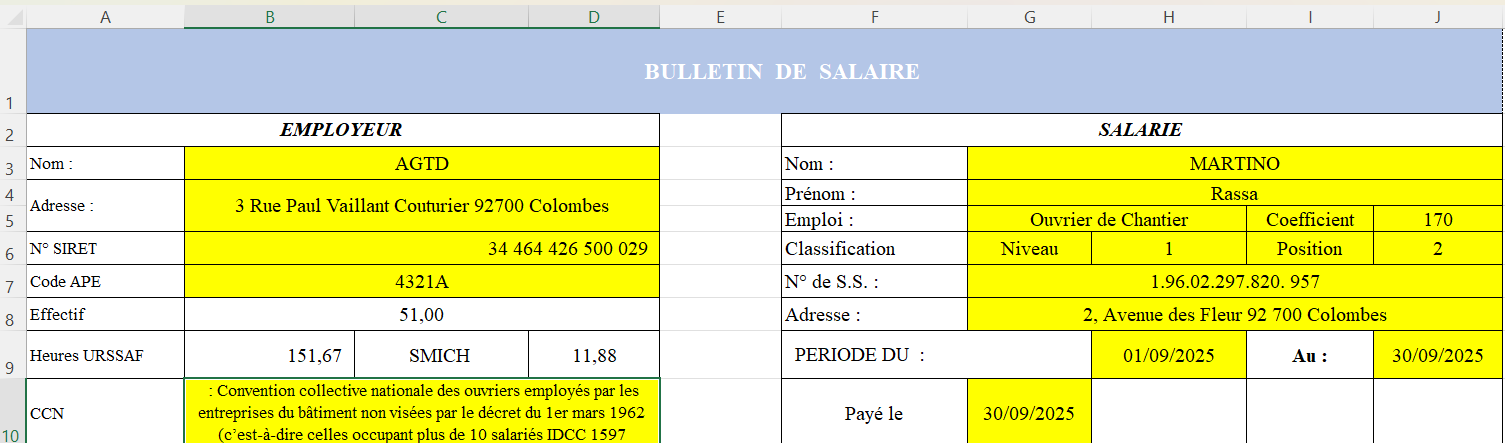
*Soit à établir le bulletin de paie pour le mois de* ***Septembre 2025*** *d’un salarié travaillant dans une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment*

***Caractéristiques****: Bâtiment/ Ouvrier/ Région Parisienne / DFS / 51 salariés*

*Code APE 4321A / CCN 1597*



Les cellules en Jaune du Bulletin de Paie sont les mentions obligatoires du bulletin de paie.

Je vous propose dans ce document d’analyser pas à pas le bulletin de paie d’un salarié travaillant dans une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment dont le Numéro de SIRET est 4321A (Cellule B/C/D/6) – mention devant obligatoirement figurer sur le bulletin de paie remis au salarié.

Ce numéro de SIRET correspond à l’activité **"Travaux d'installation électrique dans tous locaux"**. Cela couvre un large éventail de prestations liées à l’électricité dans des bâtiments résidentiels, commerciaux ou industriels.

**Activités incluses dans le code APE 4321A :**

* Installation de câbles et d’appareils électriques
* Câblage de télécommunications, réseaux informatiques et télévision par câble (y compris fibres optiques)
* Pose de paraboles et antennes d’immeubles
* Mise en place de systèmes d’éclairage
* Installation de groupes électrogènes (alimentation de secours)
* Systèmes d’alarme incendie et anti-effraction
* Systèmes de paiement électriques pour parkings
* Capteurs d’énergie solaire électriques intégrés aux locaux
* Connexion d’appareils électriques et électroménagers (ex. chauffage par plinthe chauffante)

**Activités exclues :**

* Installation de matériels de production d’électricité dans les centrales
* Systèmes de régulation industriels
* Commandes ou sécurité pour voies ferrées

La mention de la **Convention Collective Nationale** dont relève cette entreprise est également une mention obligatoire du bulletin de paie. Nous sommes ici par hypothèse en présence d’une entreprise du secteur du Bâtiment qui relève de la « *Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c’est-à-dire celles occupant plus de 10 salariés) IDCC 1597*»

La convention collective identifiée par l'IDCC 1597 concerne les **ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés**. Elle est officiellement intitulée « *Convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté du 8 février 1991* »

**Activités couvertes**

Cette convention s'applique aux entreprises du secteur du bâtiment qui ne sont pas visées par le décret du 1er mars 1962, et qui emploient plus de 10 salariés. Elle couvre notamment :

* **Travaux de construction** : gros œuvre, maçonnerie, charpente, couverture, etc.
* **Second œuvre** : plomberie, électricité, peinture, menuiserie, plâtrerie.
* **Travaux de rénovation et d’entretien** : sur bâtiments résidentiels, commerciaux ou industriels.
* **Chantiers spécifiques** : travaux en montagne ou en conditions particulières (avec dispositions adaptées pour les périodes d’arrêt prolongé).

**Profils concernés**

* Ouvriers qualifiés et non qualifiés
* Apprentis
* Jeunes ouvriers de moins de 18 ans (sans abattement sur salaire)
* Salariés détachés dans le cadre de prestations transfrontalières

**Champ d’application géographique**

La convention s’applique sur tout le territoire français, y compris les DOM-TOM, dès lors que l’entreprise exerce une activité relevant des travaux publics.

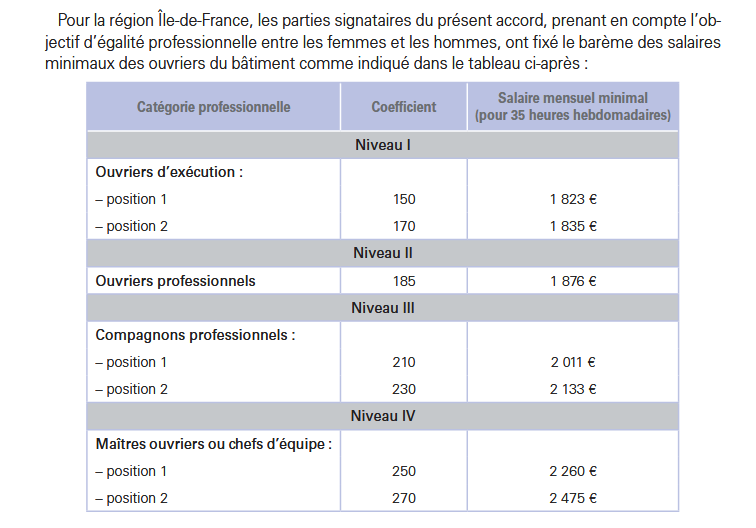
la **Convention Collective Nationale IDCC 1597** — intitulée *"Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c’est-à-dire occupant plus de 10 salariés)"* — **a bien été étendue**.

Elle a été **étendue par arrêté du 8 février 1991**, publié au **Journal Officiel** le **12 février 1991**

Outre les coordonnées des salariés et celles de l’employeur on trouve sur le bulletin de paie les éléments relatifs à la classification du salarié.

Dans le cas étudié ici ce salarié qui est domicilié dans le département des Hauts de SEINE (92) est de **Niveau 1 Position 2** **Coefficient 170**.

La grille des salaires applicable en 2025 en Région Parisienne pour les ouvriers du secteur du Bâtiment est la suivante :



Comme vous le constatez le salaire annuel minimum qui lui est applicable est de **1835 euros**. Nous y reviendrons.

**Il existe 22 accords régionaux** dans les entreprises du bâtiment relevant de la **Convention Collective Nationale IDCC 1597** (ouvriers du bâtiment dans les entreprises de plus de 10 salariés).

Ces accords régionaux sont négociés par les partenaires sociaux dans chaque région et portent principalement sur :

* Les salaires minimaux régionaux
* Les indemnités de petits déplacements (transport, repas, hébergement)
* Les conditions spécifiques de travail sur chantier

**Liste des régions concernées :**

Les accords couvrent les 22 régions administratives françaises (y compris les DOM), telles que :

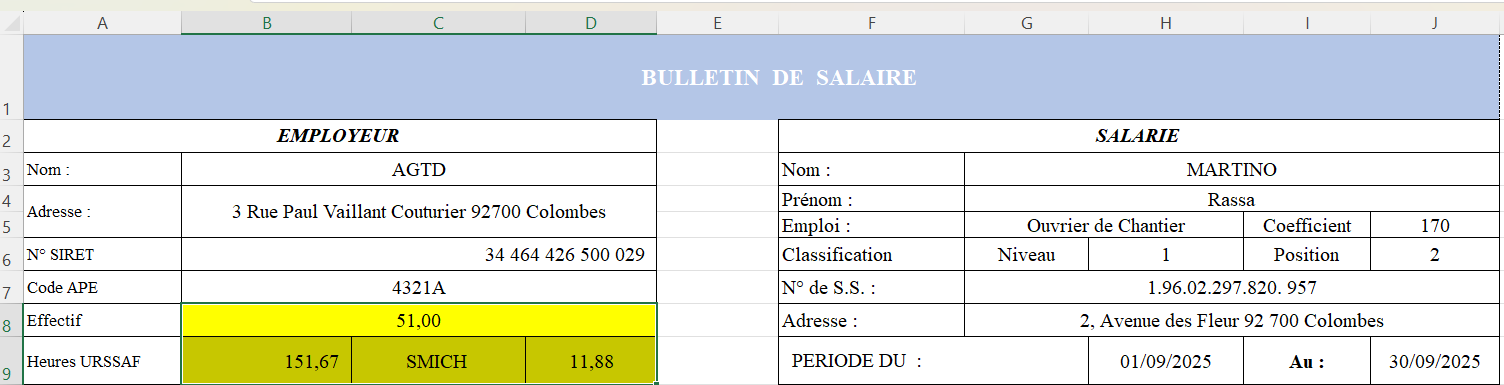
* Île-de-France
* Auvergne-Rhône-Alpes
* Nouvelle-Aquitaine
* Occitanie
* Provence-Alpes-Côte d’Azur
* Bretagne
* Normandie
* Hauts-de-France
* Grand Est
* Bourgogne-Franche-Comté
* Centre-Val de Loire
* Pays de la Loire
* Corse
* les départements d’outre-mer : Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Mayotte…

La **grille de classification** utilisée par la **Convention Collective Nationale IDCC 1597** (ouvriers du bâtiment dans les entreprises de plus de 10 salariés) repose sur **4 niveaux d’emplois**, chacun subdivisé en **positions** selon les compétences, l’autonomie et la technicité du poste.

* **Les 4 niveaux de classification :**

| Niveau | Position | Profil | Coefficient indicatif |
| --- | --- | --- | --- |
| I | 1 | Ouvrier d’exécution sans formation spécifique | 150 |
|  | 2 | Ouvrier d’exécution avec initiation professionnelle | 170 |
| II | — | Ouvrier professionnel autonome sur tâches courantes | 185 |
| III | 1 | Compagnon professionnel avec technicité affirmée | 210 |
|  | 2 | Compagnon professionnel expérimenté | 230 |
| IV | 1 | Maître ouvrier / Chef d’équipe | 250 |
|  | 2 | Maître ouvrier confirmé / Chef d’équipe expérimenté | 270 |

Nous allons à présent dire un mot des autres mentions figurant sur ce bulletin de paie et qui ne sont pas obligatoires mais dont nous allons préciser l’utilité.

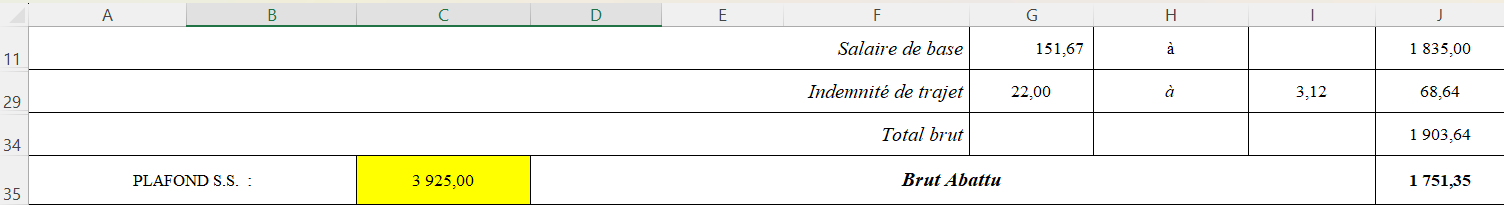


Les **effectifs** sont une des données clés pour l’établissement d’un bulletin de paie puisqu’ils déterminent si certaines cotisations s’appliquent ou pas et à quel taux (FNAL, Participation à l’effort de construction, Forfait social…). Dans le cadre de la programmation de votre bulletin de paie vous pourrez donc utiliser la référence à cette cellule pour écrire vos formules. Nous y reviendrons en temps utile.

Les **heures URSSAF** sont une des autres données très importantes qui permettent le paramétrage correct du bulletin de paie. Notez tout d’abord qu’il ne faut pas confondre Heures URSSAF et heures travaillées. En effet la détermination des heures URSSAF (ce qui signifie les heures effectuées au sens où l’URSSAF l’entend) obéit à des règles particulières que nous découvrirons plus tard lors de l’explication du bulletin de paie proprement dit. Les heures URSSAF déterminent les limites applicables au calcul de la RGCP (réduction générale de cotisations patronales - limite de 1,6 \*Nombre d’heures URSSAF \* SMIC horaire au-delà laquelle la RGCP ne s’applique plus ) , de la Cotisation Sécurité sociale Maladie Maternité Invalidité Décés au taux de 6% ( qui s’applique pour des salaires dépassant la limite de 2,25 \* Heures URSSAF \* SMIC Horaire) et de la cotisation Allocations Familiales au Taux Majoré de 1,8% ( qui s’applique aux salaires dépassant la limite de 3,3 \*Heures URSSAF \* SMIC Horaire).

Le SMIC Horaire applicable est le SMIC Horaire au 01/01/2025 mais peut évoluer en cours d’année et cette cellule pourra être utilisée comme référence là où le SMIC Horaire intervient dans un calcul.

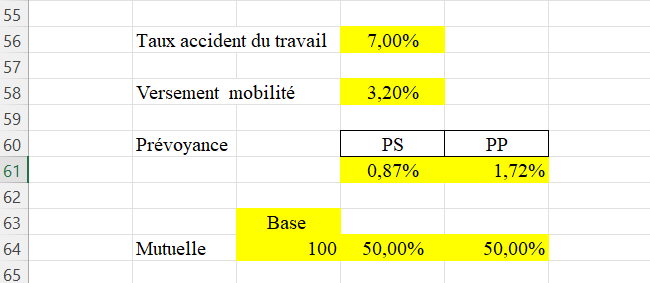
Abordons à présent la partie du bulletin de paie qui va nous permettre de préciser les éléments variables du mois.



L’exemple choisi concerne donc

* Une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment relevant de la CCN dont l’ IDCC est 1597
* Cette entreprise a son siège social à Colombes dans le département des Hauts de Seine
* Les effectifs sont de **51** salariés
* Le salarié (ouvrier de coefficient **170**) a selon la grille de salaires minima applicable en Région Parisienne un salaire mensuel pour 151,67 de **1 835**  euros.
* Il a un contrat de 35 heures par semaine et travaille du Lundi au Vendredi 7 h par jour.
* Pour un taux de base horaire de 12,10 euros

On précise par ailleurs que ce salarié a demandé l’application du taux neutre et les éléments ci-dessous sont portés à votre connaissance :



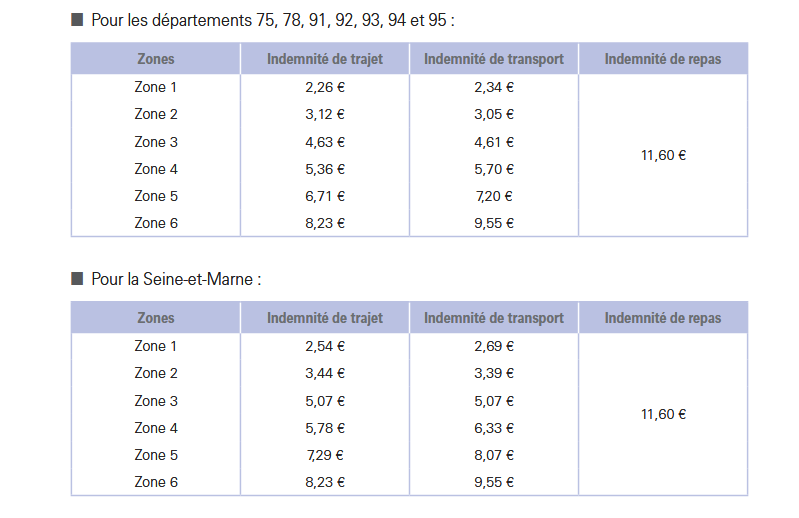
Un point important est de déterminer le montant du **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale** applicable (Cellule **C35)** puisqu’il va nous permettre de calculer les tranches de cotisations (T1, T2, TB, TA+TB).

Le salarié ayant été présent chaque jour ouvré du mois de Septembre le Plafond Mensuel de la sécurité sociale qui est applicable est de 3925 (reporté dans la cellule **C35** du bulletin de paie)

Le nombre **d’heures URSSAF** est de 151,67

Et non 154 qui est le nombre d’heures réelles travaillées !!! (qui figurera en revanche dans les compteurs de bas de bulletin. Cf. Ci-dessous en fin de doc)

Voyons à présent la notion **d’indemnité de trajet**. Suivant l’exemple pris ici ce salarié a été amené à se rendre sur des chantiers situés en **Zone 2** par hypothèse tous les 22 jours ouvrés de Septembre Les indemnités de trajet tout comme les salaires minima font l’objet d’une négociation collective annuelle et en Région Parisienne pour 2025 sont définies de la façon suivante :



« Les **zones de déplacement** sont des **tranches kilométriques** entre le **domicile de l’ouvrier** et le **lieu du chantier**. Elles servent à calculer les **indemnités de trajet, de transport et de repas** que l’employeur doit verser. » Ainsi la zone 2 correspond à une distance de 5 à 10 kms.

**On a donc une indemnité de trajet de 22\* 3,12 = 68,64**

L’indemnité de trajet vise à **dédommager le salarié** pour la contrainte liée au déplacement quotidien vers un lieu de travail qui change régulièrement (comme un chantier). Elle ne rémunère **ni le travail**, ni les frais de transport, mais **le temps passé à se déplacer**. Cette indemnité, versée sous forme de forfait, a donc été mise en place pour dédommager le salarié du **temps passé** dans les transports (quels qu'ils soient) pour rejoindre le chantier*.*

*Les règles d’application des indemnités peuvent parfois prêter à confusion, notamment lorsqu’il est question du* ***temps de trajet.*** *Et, plus précisément, l’application des indemnités lorsque ce dernier est considéré comme du* ***temps de travail effectif.***

*Le temps de trajet correspond au temps passé pour se rendre à son travail depuis son lieu de résidence. En principe, dans la plupart des métiers, ce temps n’est pas compté comme du temps de travail effectif. Par temps de travail effectif, on entend une période durant laquelle le salarié est* ***à disposition de son employeur e****t qui se rémunère comme telle.*

*Toutefois, dans le BTP, il arrive que ce temps de trajet bascule en temps de travail effectif. C’est le cas lorsque l’employé est* ***dans l’obligation de transiter par les locaux de sa société*** *avant d’aller sur le chantier. Le temps de travail commence alors au moment de son arrivée au siège jusqu’à son retour définitif en fin de journée.*

*Dans ce cas, qu’en est-il des indemnités de trajet BTP ? Sont-elles dues ?* ***La réponse est non.*** *Si le trajet compte comme temps de travail effectif, la convention collective précise que l’employeur n’est pas redevable d’une indemnité de trajet.*

L’employeur doit pouvoir prouver que le versement des indemnités était bien justifié en cas de contrôle de l'administration fiscale. L’employeur doit également conserver tous les justificatifs pendant 6 ans conformément aux obligations légales et respecter les délais de prescription de 3 ans pour toute réclamation de la part des salariés.

Normalement exclue des cotisations quand elle est analysée comme remboursement de frais professionnels, nous considérerons ici l’indemnité de trajet versée comme un complémentaire de salaire, ce qui a pour effet de la soumettre à cotisations et de la rendre imposable.

**La notion de Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)**

**Définition**

La DFS est un abattement de **8 %** (en 2025 – 7% en 2026 – suppression programmée à compter de 2032) appliqué sur le salaire brut pour tenir compte des frais professionnels que le salarié supporte sans remboursement (ex. : déplacements fréquents, repas sur chantier, etc.). Elle est prévue par l’article 5 de l’annexe IV du Code général des impôts et concerne certaines professions listées dans ce texte

La DFS peut être appliquée aux salariés :

* **Travaillant de manière constante sur les chantiers** (pas en atelier ou au siège)
* Occupant des postes comme :
  + Ouvriers du BTP
  + Apprentis du bâtiment (hors stagiaires et encadrants)
  + Agents de maîtrise ou cadres **présents sur les chantiers** (ex. : chefs de chantier, conducteurs de travaux)

**Conditions à respecter :**

* Le salarié doit exercer une **activité ouvrant droit à la DFS**
* L’employeur doit **informer le salarié** et obtenir son **accord écrit**
* Le salarié peut **refuser** la DFS, car elle peut impacter ses droits sociaux (retraite, chômage, IJSS)

**Cas d'exclusion**

La DFS **ne s’applique pas** :

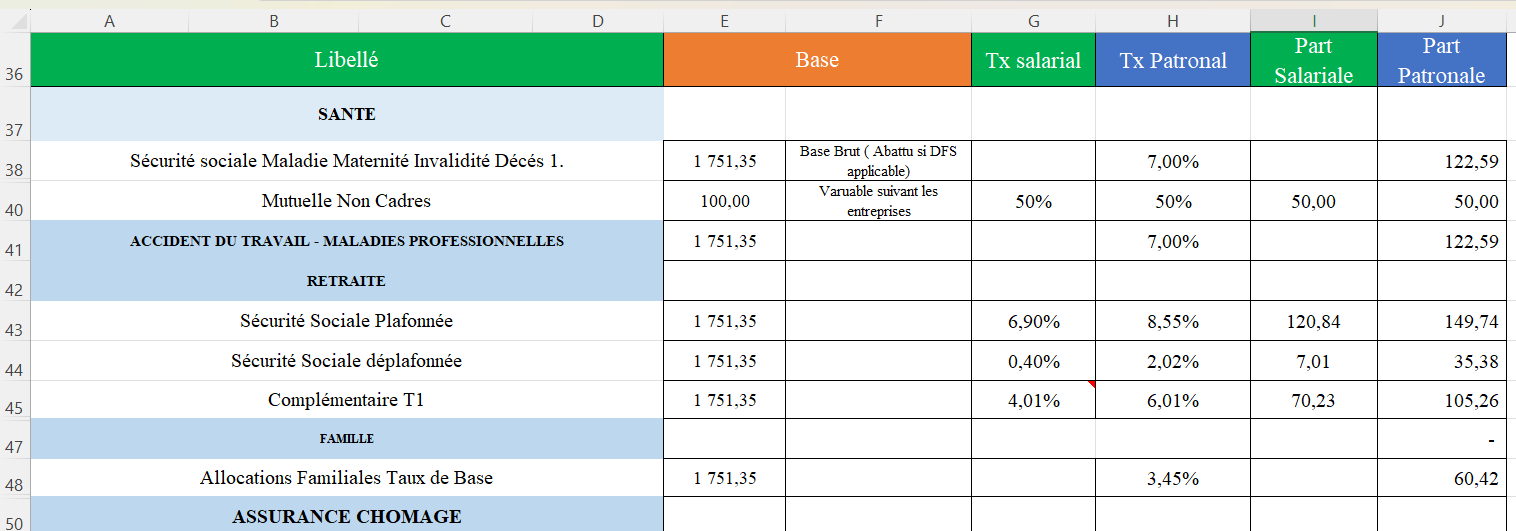
* Aux salariés **travaillant en atelier ou au siège** de façon régulière
* Aux **stagiaires**, **personnels d’encadrement** des centres de formation
* Aux **dirigeants** relevant du régime des indépendants (gérants minoritaires, PDG, etc.)

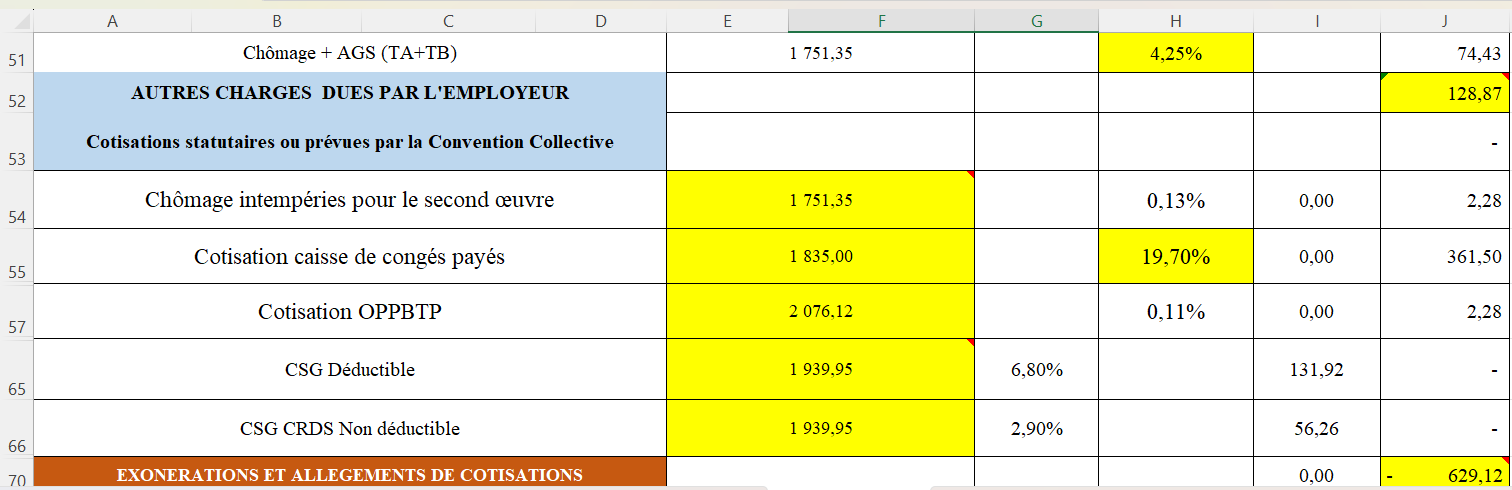
**Avantages et inconvénients**

| **✅ Avantages** | **❌ Inconvénients** |
| --- | --- |
| Réduction des **charges sociales** pour l’employeur | Baisse des **droits sociaux** pour le salarié |
| Augmentation du **net à payer** | Complexité administrative et risque URSSAF |
| Reconnaissance des **frais non remboursés** | Nécessite un **accord écrit** du salarié |

Cependant La **déduction forfaitaire spécifique (DFS)** n’est **pas obligatoire** : son application repose sur un **choix volontaire** de l’employeur, avec l’accord du salarié. Dans le cas présent salarié et employeur sont convenus de l’appliquer.

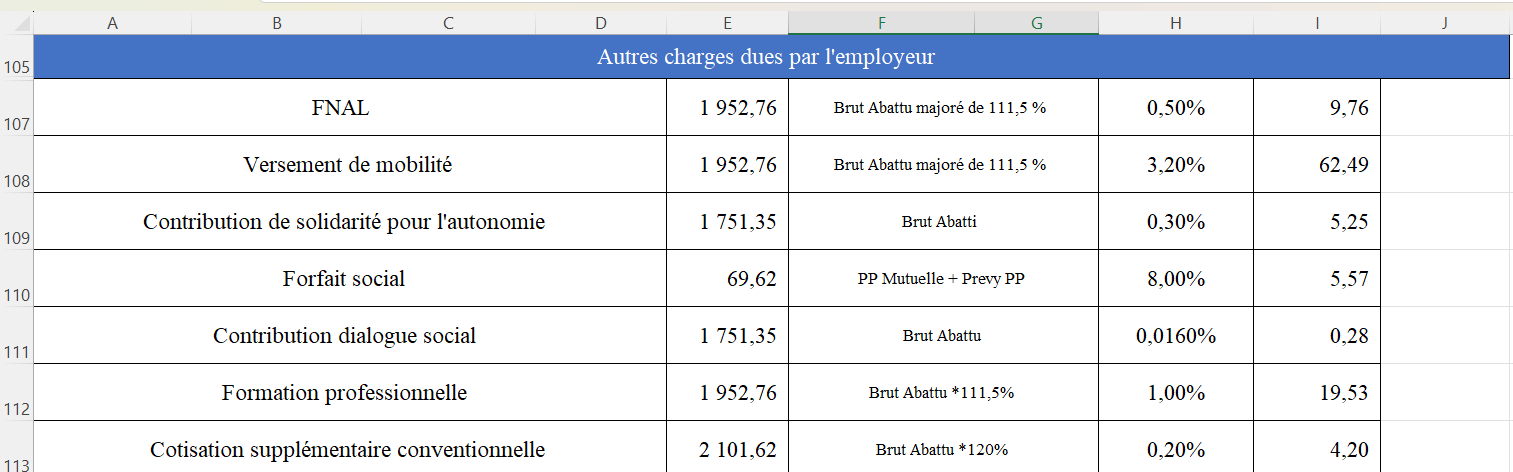
La partie du bulletin de paie que nous allons à présent commenter se présente ainsi :

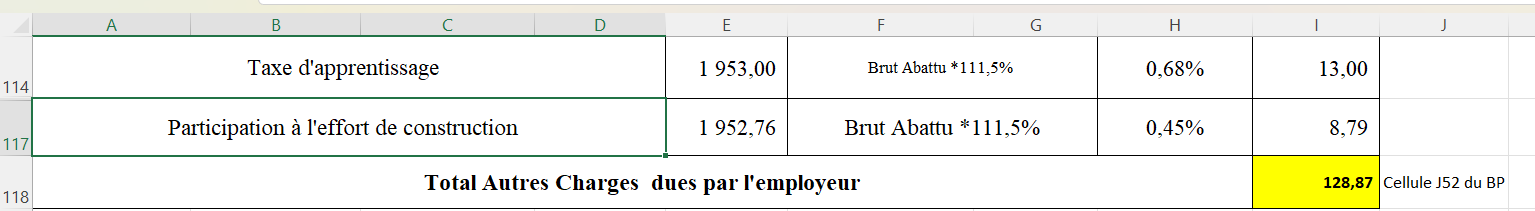




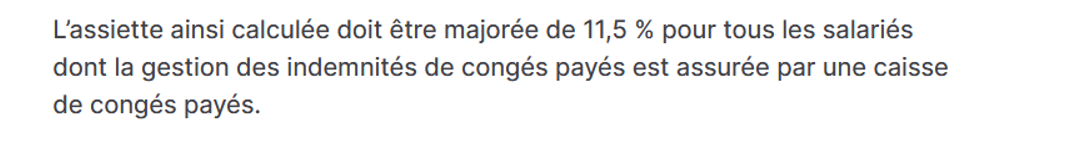
J‘attire votre attention sur le **taux d’accident du travail** - plus élevé dans ce secteur pour les personnels de chantier que dans d’autres secteurs d’activité.

Nous allons nous arrêter sur le montant de **129,87** figurant dans la cellule **J52**. Le détail des calculs menant à ce montant se trouve dans le tableau ci-dessous qui mérite quelques explications quant aux bases de calcul utilisées qui sont propres au secteur du BTP.





La différence entre la FNAL plafonnée et la FNAL (non plafonnée) résulte des effectifs de l’entreprise (< à 50 salariés ou > = 50 salariés) le taux variant dans un cas et l’autre. La base de calcul est de 2449,50 ici que l’on retrouve en prenant le salaire brut que l’on multiplie par **111,5 %**



On a donc ici

1751,35 \*111,5 % = **1 952,76** euros

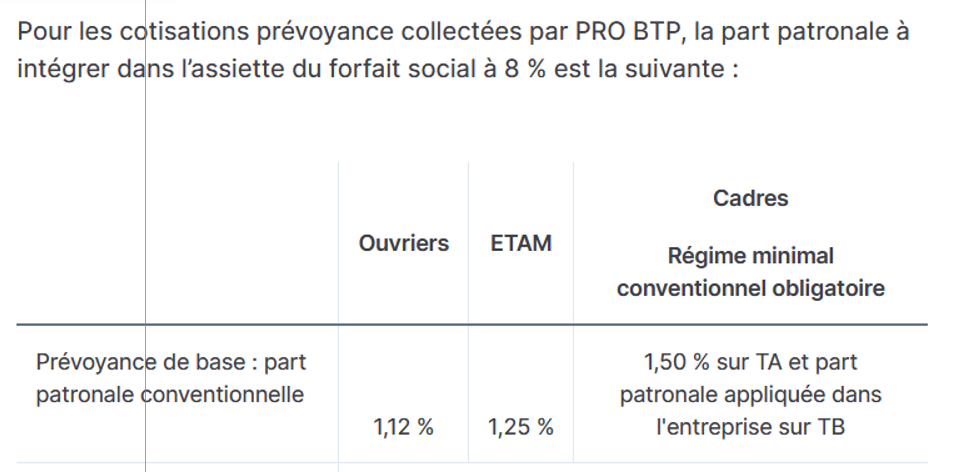
De même pour le **versement mobilité** qui a la même base de calcul. Le taux du versement mobilité applicable est obtenu à partir du calculateur mis à disposition par l’URSSAF à l’adresse :

*https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/outils/recherche-versement-mobilite.html*

Pour Colombes dans les Hauts de Seine le taux applicable est de **3,2 %** et comme l’entreprise a au moins 11 salariés le versement mobilité est dû.

La base de calcul de la **Contribution de solidarité pour l’autonomie** est le **brut abattu sans application de majoration**.

Le **forfait social** est dû par les entreprises d’au moins 11 salariés. Ce qui est le cas de l’entreprise dont nous parlons. Sa base de calcul est particulière. En effet si l’on prend bien la PP de la mutuelle (ici 50) il faut y ajouter 1,12 % ( ce montant est forfaitaire) de la base de calcul de la Prévoyance (le brut 1751,35) bien que l’entreprise cotise sur une PP de 1,72% (cf la suite du BP).



On a donc comme Base de calcul du **Forfait social de 8%** 50 + 1,12% \* 1 751,35 = **69,62**

La **contribution pour le dialogue social** est calculée sur la base du brut abattu ( en cas d’application de la DFS sinon sur le **brut**)

La cotisation à la **formation professionnelle** dans les entreprises du bâtiment d’au moins 11 salariés est de **1*%****. Dans ce taux est inclus la cotisation CCCA BTP* (Comité de Concertation et de Coordination du BTP) de **0,30%** (Cf. à ce sujet la feuille de synthèse jointe par ailleurs). Sa base de calcul est le brut abattu majoré de 111,5 % soit ici

1 751,35 \*111,5% = **1 952,76**

La **cotisation supplémentaire conventionnelle** est due par les entreprises des travaux publics de moins de 11 salariés. Son taux est ici de 0,20% (Cf feuille de synthèse donnée par ailleurs) et n’est donc pas due par l’entreprise

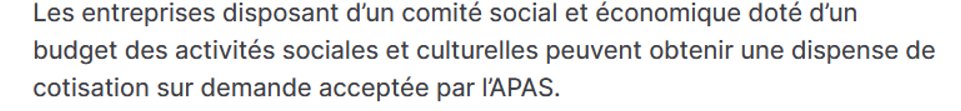
Sa base de calcul est le brut (abattu ou non selon le cas) \* 120% (pour tenir compte de la TVA)

1751,35 \*120% = **2 101,62**

**La taxe d’apprentissage** au taux de 0,68% est due sur la base du brut abattu majoré de **111,5 %** également avec une règle d’arrondi particulière.

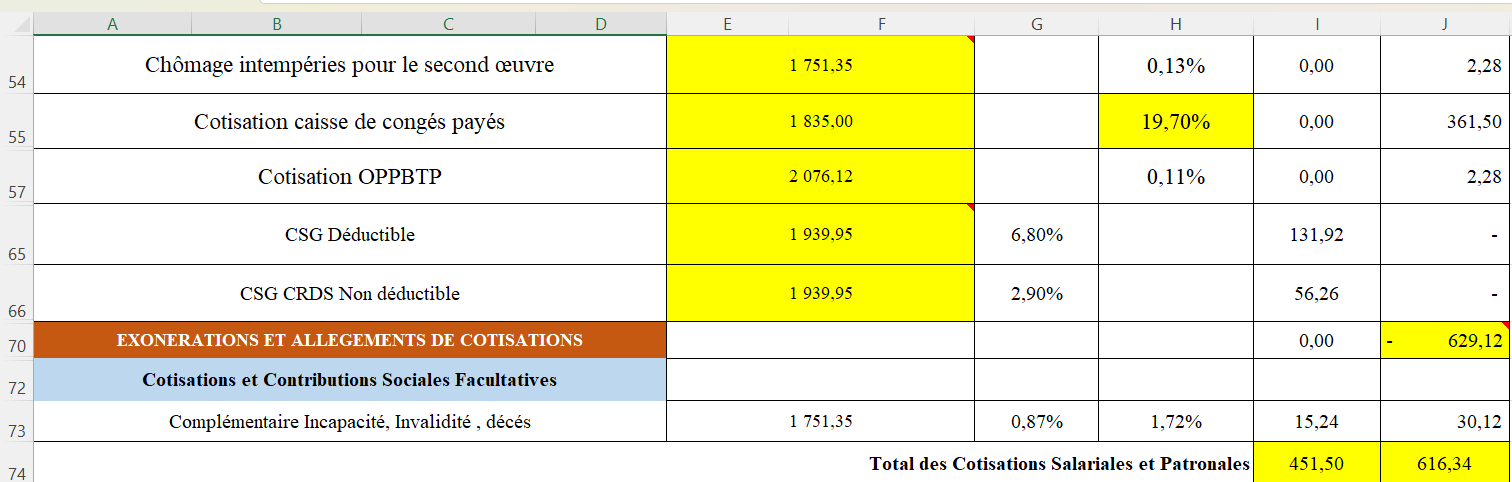
La **participation à l’effort de construction** est due - l’entreprise ayant au moins 50 salariés. Sa base de calcul est le brut abattu \*111,5%

La cotisation à l’APAS normalement due bénéfice d’une exemption par application de la règle selon laquelle :

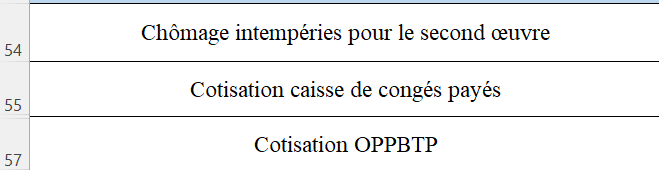


Le montant total dû est reporté dans la cellule **J52** du bulletin de paie.

Poursuivons l’analyse de ce bulletin de paie :



Les cotisations statutaires ou prévues par la Convention Collective comprennent 3 cotisations dans le cas de cette entreprise



**Le chômage intempéries**

Le régime de chômage intempéries est un dispositif de solidarité entre les entreprises et de protection pour les salariés. Il permet aux entreprises de mutualiser certains risques météorologiques et climatiques en prenant en charge une partie du coût de l'indemnisation obligatoire des salariés du BTP temporairement privés d'emploi en raison des conditions atmosphériques, tout particulièrement lorsque l'interruption du travail est indispensable à leur sécurité ou à la protection de leur santé.

QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLIGIBLES ?

Seuls les salariés de l'entreprise travaillant effectivement sur le chantier au moment de l'intempérie sont concernés et peuvent, le cas échéant, être mentionnés sur la déclaration d'arrêt.

QUELLES SONT LES CAUSES ÉLIGIBLES D'ARRÊT DE TRAVAIL ?

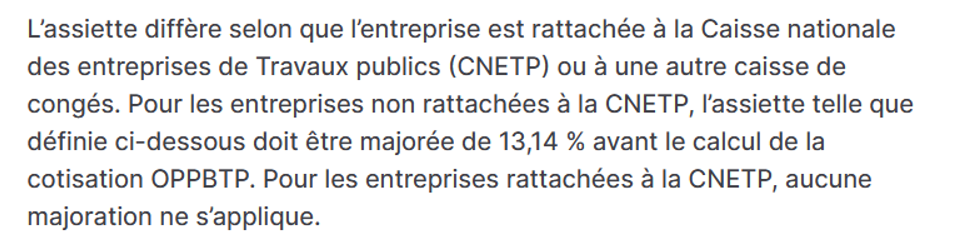
La réglementation dresse une liste limitative des causes d'arrêt de travail pour intempéries : le gel, la neige, le verglas, la pluie, le vent fort, les inondations et la canicule. Ces causes ne sont pas recevables lorsque les intempéries interdisent l'accès chantier au ou son approvisionnement mais n'empêchent pas le travail sur le chantier, rendent impossible l'emploi de certains matériaux ou de certaines techniques dont l'utilisation implique des conditions météorologiques particulières, notamment de températures.

La base de calcul de cette cotisation dont le taux est de **0,13%** dans les entreprises qui relèvent du secteur du Bâtiment est le **brut abattu** (en cas d’application de la DFS sinon le **brut**)

La cotisation à la caisse des congés payés ne comprend pas l’indemnité de trajet et est calculée sur le brut ainsi déterminé (sans application de la DFS même si celle-ci est appliquée par ailleurs). Le taux applicable en Région Parisienne est de 19,70 % ( 19,60% en PACA et 20,20% dans les autres régions) pour une entreprise du bâtiment.

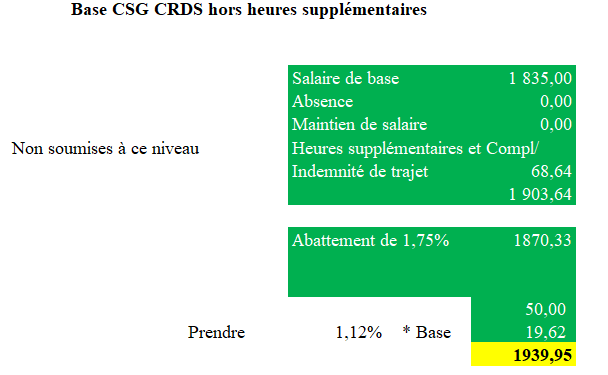
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |

La cotisation **OPPBTP** (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) vise à financer la prévention des risques professionnels. Comme cela est indiqué ci-dessous elle est calculée sur le brut majoré de **13,14%** et ne comprend pas en revanche l’indemnité de trajet. Son taux est de **0,11%.**



Vous remarquerez que la cotisation à la Caisse des Congés Payés et à l’APAS ( dont l’entreprise est ici exemptée) ne comprend pas l’indemnité de trajet.

Voyons à présent la base de calcul de la CSG CRDS hors heures supplémentaires



\* La réintégration dans la base de calcul de la CSG CRDS de la Part Patronale de la Prévoyance est limitée à un taux de 1,12 % calculé sur la base de calcul de la Prévoyance Complémentaire.

La ligne 71 du bulletin de paie est intitulée **Exonérations et allégements de cotisations** et comprend en particulier la RGCP (Réduction Générale de Cotisations Patronales) et éventuellement la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (non applicable aux heures complémentaires).

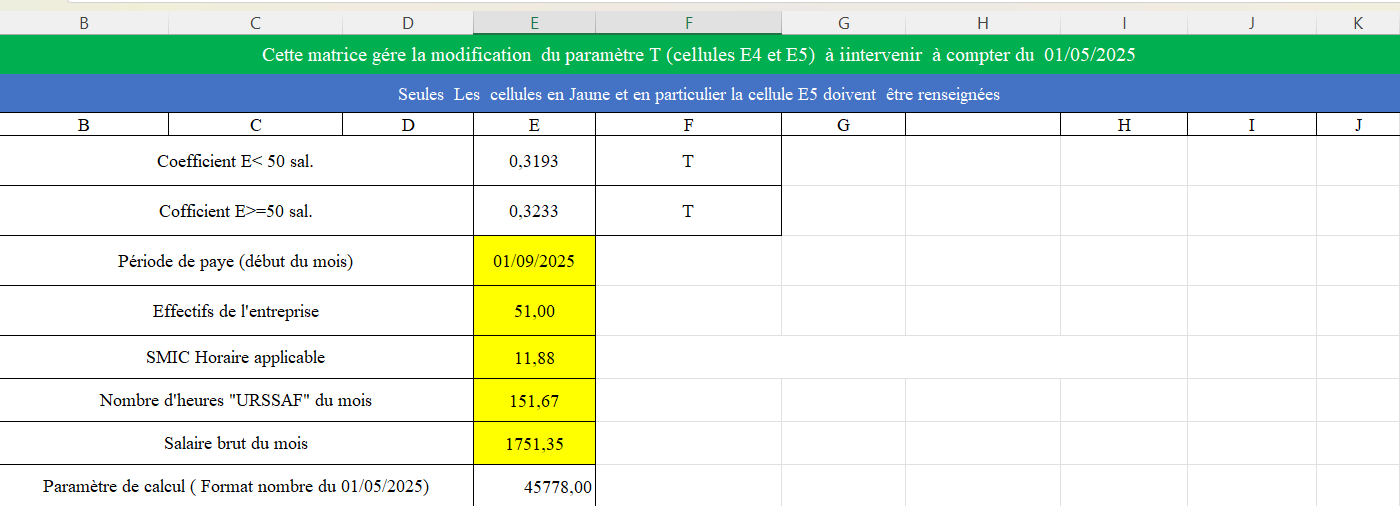
Vous retrouverez sur le site en complément de ce fichier la matrice de calcul de la RGCP. Celle-ci présente la particularité suivante :

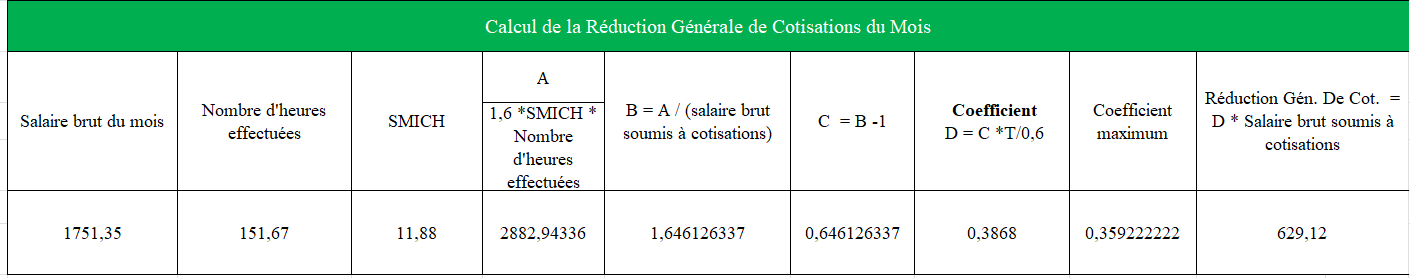
* Lorsque l’entreprise adhère à une caisse de congés payés la RGCP doit être majorée d’un coefficient égal à 100/90 (intégré à la matrice)

Par ailleurs la RGCP calculée sur le brut abattu ne peut pas être supérieure à 130% de la RGCP calculée sur le brut.

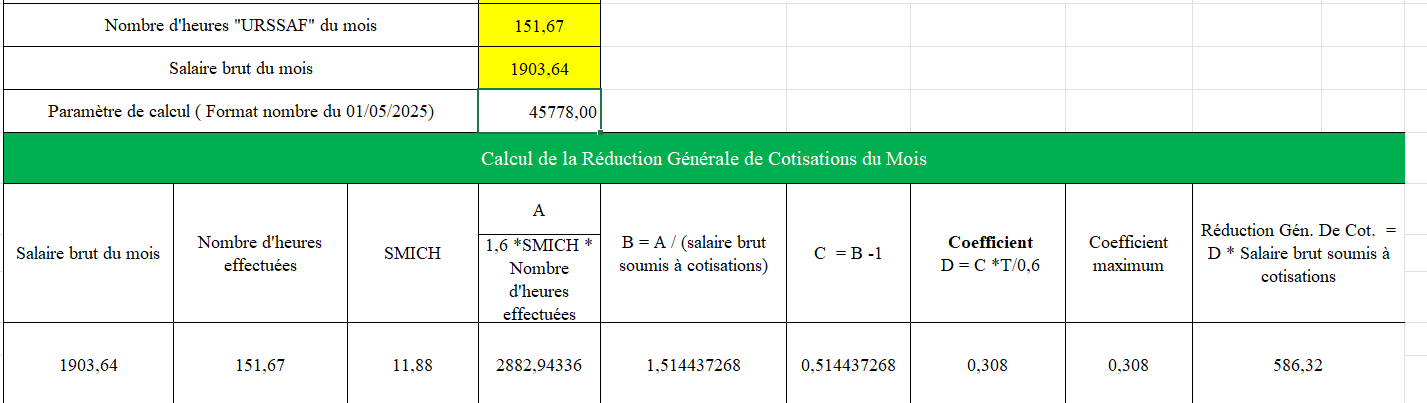
Pour de plus amples informations sur cette matrice vous trouverez sur le site *sitepersojlc.fr* toutes les informations nécessaires aux **chapitres 7 – 8 et 9** de la **Paie 2025** et pour la programmation sur Excel de cette matrice dans le livre "Excel pour la Paie 2025 Exercices corrigés sur la Paie. Initiation et Approfondissements » (en vente sur Amazon)

Voyons le calcul proposé par la matrice dans les hypothèses de notre exemple.

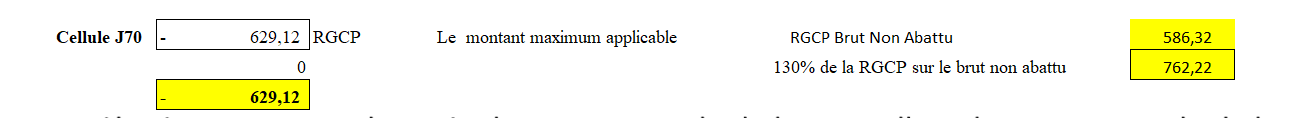




Calculée sur le brut, la RGCP est  :



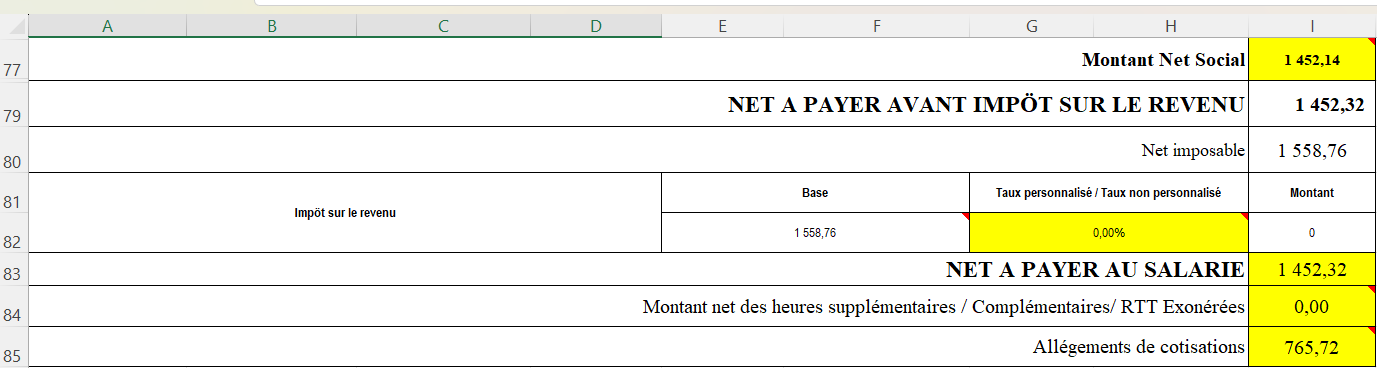
La limite de 130 % de la RGCP calculée sur le brut ne s’applique donc pas.



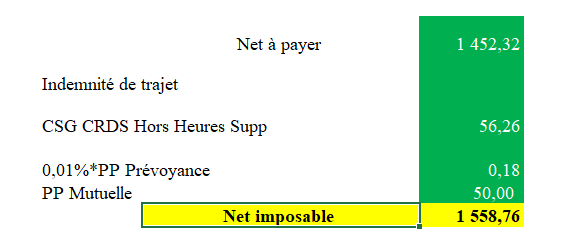
On compare 629,12 (RGCP calculée sur le brut abattu) à 762,22 (130% de la RGCP calculée sur le brut) et entre ces deux montants on prend le plus petit. Vous noterez que la maquette a tenu compte du fait que le bulletin de paie concernant le mois de Septembre le coefficient à prendre en compte est celui applicable à compter du 01/05/2025

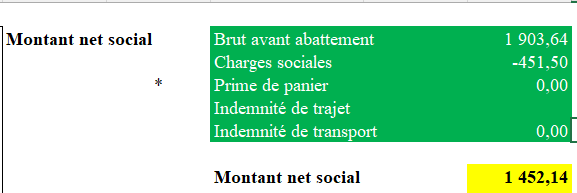
La RGCP applicable sera donc de **629,12**. Ce montant sera reporté dans la cellule **J71** du bulletin de paie avec un signe négatif (pas d’heures supplémentaires dans notre exercice)

Il nous faut ensuite déterminer les rubriques du bas du bulletin de paie.



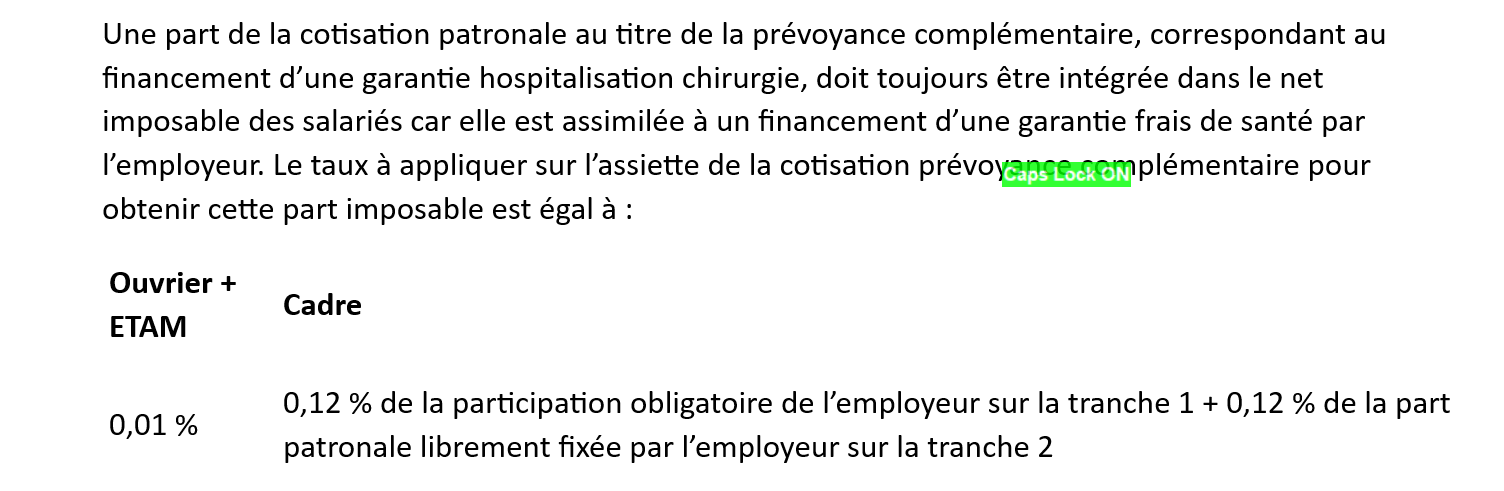
Le Net à payer et Montant net social sont les suivants :





Compte tenu de l’hypothèse retenue que l’indemnité de trajet (comprise dans le brut) était analysée en tant que complément de salaire et non comme un remboursement de frais professionnels elle figure donc bien dans le MNS (ce qui n’aurait pas été le cas si elle avait été considérée comme un remboursement de frais professionnels)

Vous noterez la présence dans le Net Imposable de 0,01% de la PP Prévoyance. C’est une particularité du calcul du Net Imposable dans le BTP. En effet :



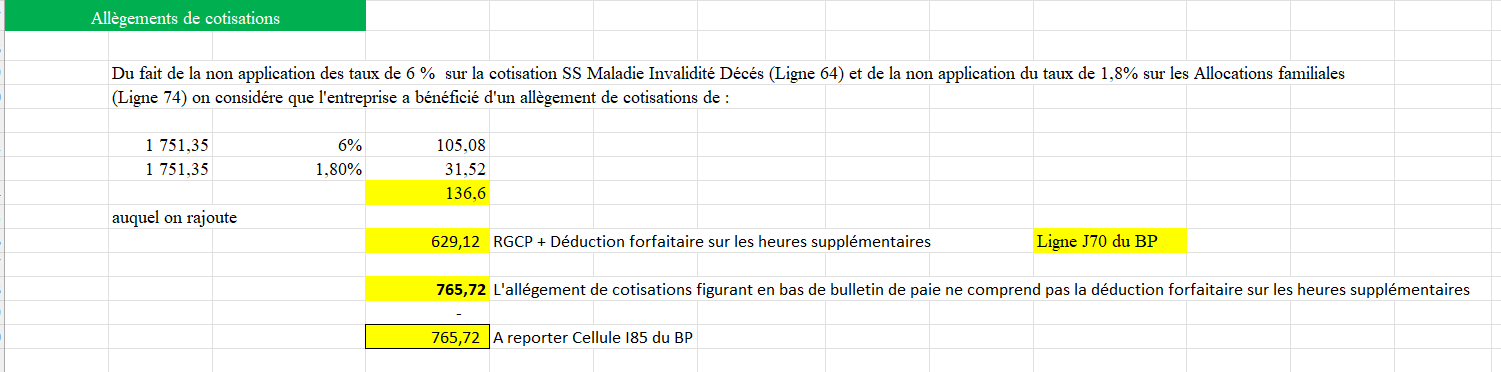
Compte tenu du fait que l’on considère que l’indemnité de trajet est analysée en tant que complément de salaire elle est imposable (elle est déjà comprise dans 1452,14)

Le salarié ayant demandé l’application du taux neutre et la base de calcul du Prélèvement à la source (PAS) étant identique - dans les hypothèses retenues - au Net Imposable le taux neutre correspondant sur la grille applicable au 01/05/2025 est de : 0% ce qui nous donne un prélèvement à la source de **0** et un **Net à payer après Impôt sur le revenu** de 1 452,14

Il nous reste ensuite à compléter les cellules **I85** et **I86**.

La cellule I85 va recevoir le montant net des heures supplémentaires et complémentaires exonérées (**mention obligatoire sur le bulletin de paie** même en l’absence d’heures supplémentaires ou complémentaires) / Ici =0

**I86** : Allègement de cotisations. Comprend ici 3 montants



Nous allons pour terminer mettre à jour les différents compteurs

**Premier tableau** : Pour les congés payés on a supposé que le salarié avait soldé ses congés payés acquis sur la période Juin 2024 / Mai 2025 et capitalisé ses congés depuis le 1 er Juin 2025 jusqu’au 30 Septembre 2025.

**Deuxième tableau** : Compte tenu de l’absence d’informations sur les mois précédents Septembre ce tableau a été complété sur la base des éléments disponibles sur Septembre.

