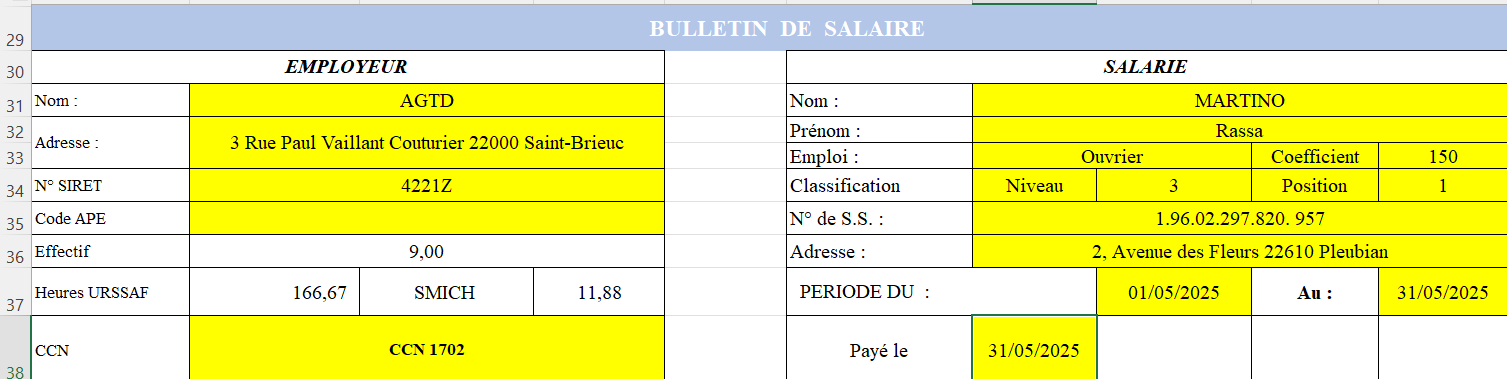
*Soit à établir le bulletin de paie pour le mois de* ***Mai 2025*** *d’un salarié travaillant dans une entreprise de travaux publics*

***Caractéristiques****: Travaux Publics / Ouvrier / Bretagne / Heures Supplémentaires / 9 salariés / CCN 1702/DFS*



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’une salariée travaillant dans une entreprise des **Travaux publics** dont le Numéro de SIRET est 4221Z (Cellule B/C/D/6) – mention devant obligatoirement figurer sur le bulletin de paie remis au salarié.

Ce numéro de SIRET regroupe les activités liées à la "Construction de réseaux pour fluides". Il est attribué par l’INSEE pour identifier les entreprises dont l’activité principale relève de ce domaine du génie civil.

**Activités incluses dans le code APE 4221Z**

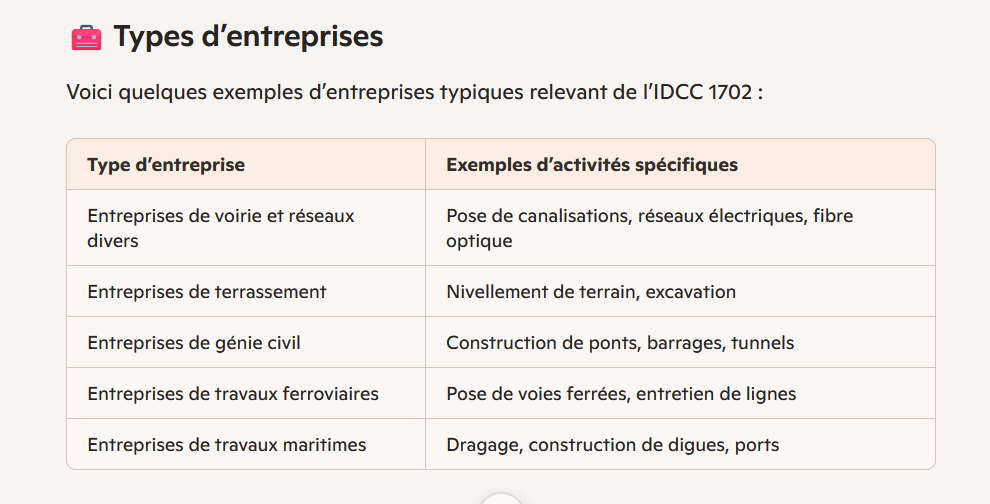
Cette sous-classe comprend notamment :

* Construction de conduites :
  + Conduites longues distances et urbaines
  + Canalisations d’eau
  + Systèmes d’irrigation (canaux)
  + Réservoirs
* **Réseaux d’assainissement** :
  + Création et réparation de réseaux
  + Stations d’épuration
  + Stations de pompage
* **Autres travaux liés** :
  + Forage de puits d’eau
  + Installation de fosses septiques

Ce code est souvent utilisé par des entreprises spécialisées dans les infrastructures hydrauliques, les réseaux d’eau potable ou d’assainissement, et les systèmes de fluides industriels.

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 des **Travaux Publics** qui relève de la « *Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, identifiée sous le code IDCC 1702* »

Cette CCN recouvre une large gamme de métiers liés à la construction d’infrastructures publiques.



**Champ d’application géographique**

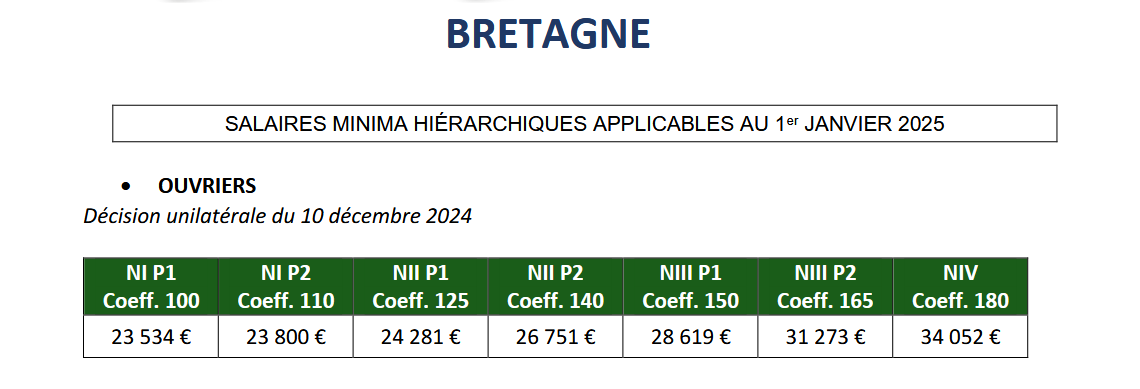
La convention s’applique sur tout le territoire français, y compris les DOM-TOM, dès lors que l’entreprise exerce une activité relevant des travaux publics.

**Salariés concernés**

Elle concerne spécifiquement les **ouvriers** employés par ces entreprises. Il existe d'autres conventions pour les **ETAM** (employés, techniciens, agents de maîtrise) et les **cadres** du secteur.

La **Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics (IDCC 1702)** est **étendue**, ce qui signifie qu’elle s’applique **obligatoirement** à toutes les entreprises du secteur des travaux publics, même si elles ne sont pas adhérentes à une organisation patronale signataire. Cette extension est prononcée par arrêté ministériel et publiée au Journal officiel.

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 Cotes d'Armor (22) en Bretagne est de **Niveau 3 Position 1** **Coefficient 150**. La grille des salaires applicable en 2025 en Bretagne pour les ouvriers du secteur des Travaux Publics est la suivante :



Comme vous le constatez le salaire annuel minimum qui lui est applicable est de **28 619**. Nous y reviendrons.

Il y a **13 régions métropolitaines** en France où des accords de salaires minima sont régulièrement négociés et publiés :

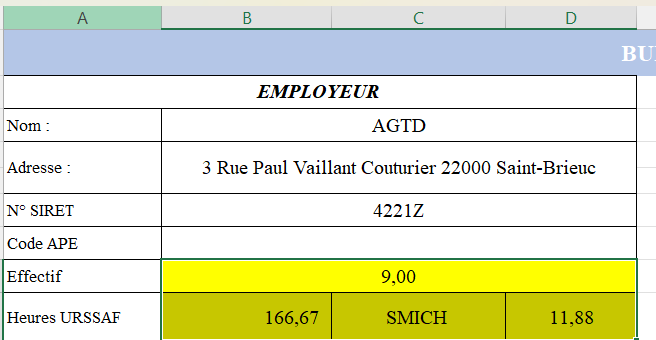
1. Auvergne-Rhône-Alpes
2. Bourgogne-Franche-Comté
3. Bretagne
4. Centre-Val de Loire
5. Corse
6. Grand Est
7. Hauts-de-France
8. Île-de-France
9. Normandie
10. Nouvelle-Aquitaine
11. Occitanie
12. Pays de la Loire
13. Provence-Alpes-C

Vous pouvez retrouver en suivant le lien ci-joint ([*https://www.fntp.fr/salaires-minima-et-ipd-pour-2025/*](https://www.fntp.fr/salaires-minima-et-ipd-pour-2025/)*)* les grilles des salaires minimum applicables dans ces différentes régions.

Les Niveaux de classification des ouvriers dans les entreprises relevant de l’IDCC 1702 sont structurés de la façon suivante :

| **Niveau** | **Position** | **Coefficient** | **Profil type** |
| --- | --- | --- | --- |
| I | 1 à 2 | 100 à 110 | Ouvrier d’exécution : tâches simples, supervision directe |
| II | 1 à 2 | 125 à 140 | Ouvrier qualifié : autonomie, maîtrise d’un métier |
| III | 1 à 2 | 150 à 165 | Ouvrier hautement qualifié : tâches complexes, encadrement possible |
| IV | — | 180 | Chef d’équipe : organisation du travail, encadrement |
| V | — | 200 | Chef de chantier ou conducteur de travaux |

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.

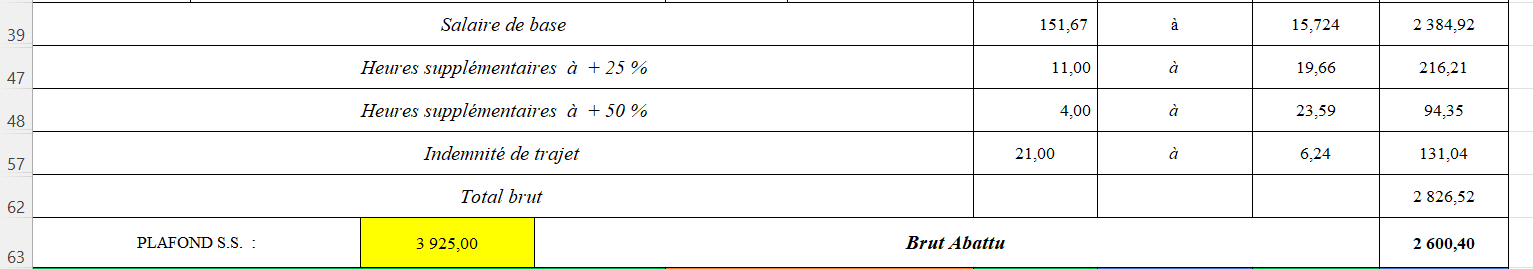


Les effectifs sont une des données clés pour l’établissement d’un bulletin de paie puisqu’ils déterminent si certaines cotisations s’appliquent ou pas et à quel taux (FNAL, Participation à l’effort de construction, Forfait social…). Dans le cadre de la programmation de votre bulletin de paie vous pourrez 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.



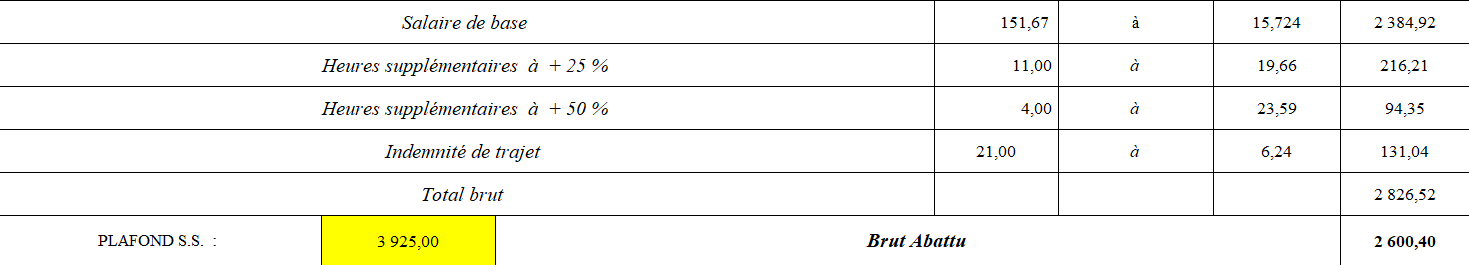
L’exemple choisi concerne donc

* Une entreprise appartenant au secteur des TP relevant de la CCN 1702
* Cette entreprise a son siège social à Saint-Brieuc dans le département des Cotes d’Armor
* Les effectifs sont de **9** salariés
* Le salariée (ouvrier de coefficient **150**) a selon la grille de salaires minima applicable en Bretagne un salaire annuel de **28 619** euros soit un salaire mensuel pour 151,67 de **2 384,92** 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 15,724
* Selon les données de l’exercice proposé ce salarié effectue au cours du mois de Mai 2025 un certain nombre d’heures supplémentaires ( cf tableaux ci-dessous)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Semaine 2 | 3 Heures supplémentaires | à | 25% |
| Semaine 4 | 8 heures supplémentaires de la 36 éme incluse à la 43 éme incluse | à | 25% |
| 4 heures supplémentaires à compter de la 44 éme heure | à | 50% |
|  |  |  |  |
| 11 | Heures suppl. à | 25% |  |
| 4 | Heures suppl. à | 50% |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Horaires du mois | Heures supplémentaires |  |
| 01/05/2025 | Jeudi | 7 |  | Semaine 1 |
| 02/05/2025 | Vendredi | 7 |  |
| 03/05/2025 | Samedi |  |  |  |
| 04/05/2025 | Dimanche |  |  |  |
| 05/05/2025 | Lundi | 7 | 1 | Semaine 2 |
| 06/05/2025 | Mardi | 7 | 1 |
| 07/05/2025 | Mercredi | 7 | 1 |
| 08/05/2025 | Jeudi | 7 |  |
| 09/05/2025 | Vendredi | 7 |  |
| 10/05/2025 | Samedi |  |  |  |
| 11/05/2025 | Dimanche |  |  |  |
| 12/05/2025 | Lundi | 7 |  | Semaine 3 |
| 13/05/2025 | Mardi | 7 |  |
| 14/05/2025 | Mercredi | 7 |  |
| 15/05/2025 | Jeudi | 7 |  |
| 16/05/2025 | Vendredi | 7 |  |
| 17/05/2025 | Samedi |  |  |  |
| 18/05/2025 | Dimanche |  |  |  |
| 19/05/2025 | Lundi | 7 | 3 | Semaine 4 |
| 20/05/2025 | Mardi | 7 | 2 |
| 21/05/2025 | Mercredi | 7 | 2 |
| 22/05/2025 | Jeudi | 7 | 2 |
| 23/05/2025 | Vendredi | 7 | 3 |
| 24/05/2025 | Samedi | 7 |  |  |
| 25/05/2025 | Dimanche |  |  |  |
| 26/05/2025 | Lundi | 7 |  | Semaine 5 |
| 27/05/2025 | Mardi | 7 |  |
| 28/05/2025 | Mercredi | 7 |  |
| 29/05/2025 | Jeudi | 7 |  |
| 30/05/2025 | Vendredi | 7 |  |
| 31/05/2025 | Samedi |  |  |  |
|  |  | 161 | 15 |  |

On a donc pour le haut du bulletin la présentation suivante :

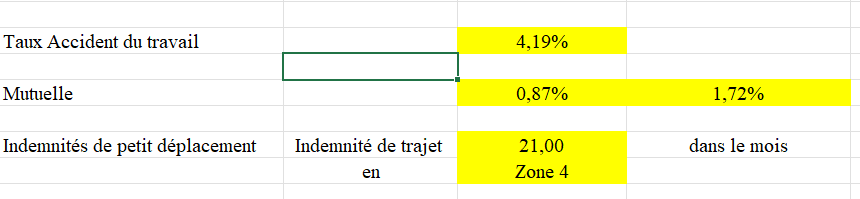


Il y a bien 11 heures supplémentaires à + 25 % et 4 heures supplémentaires à + 50 %

Taux horaire à + 25 % : 2384,92\*1,25 /151,67

Taux horaire + 50 % : 2384,92 \*1,50 / 151,67

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

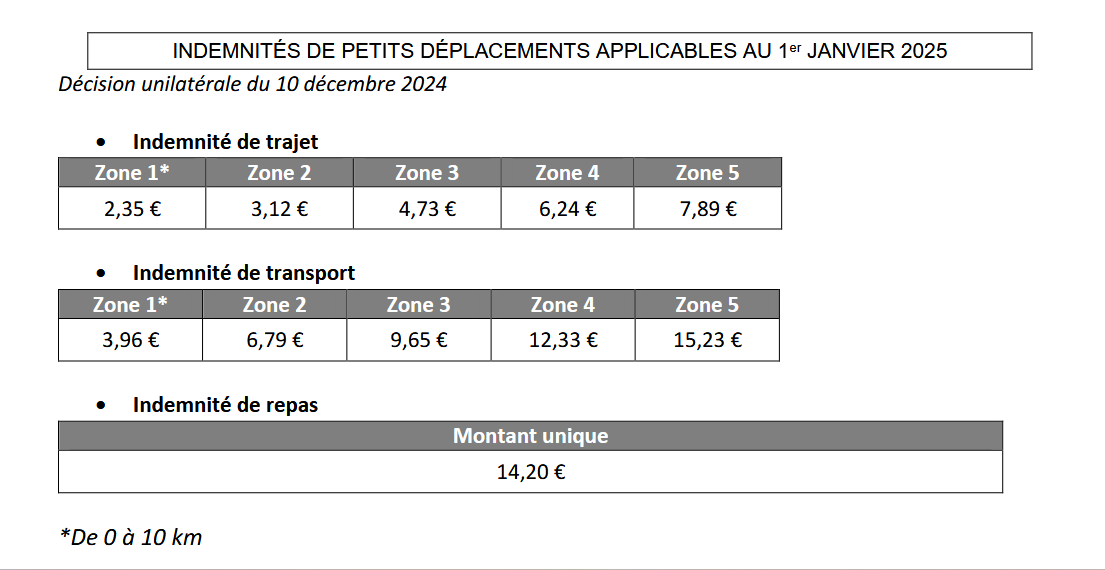


Le nombre d’heures supplémentaires effectuées au cours du mois étant de 15 heures le nombre d’heures URSSAF est donc

151,67 + 15 **= 166,67 (**Cf. Cellule **B9** du haut du bulletin**)**

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 ne s’étant pas absenté au cours du mois de Plafond Mensuel de la sécurité sociale est de 3925.

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 4** par hypothèse 21 jours sur les 22 jours ouvrés de Mai (Cf. tableau ci-dessus). Les indemnités de trajet tout comme les salaires minima font l’objet d’une négociation collective annuelle et en Bretagne pour 2025 sont définies de la façon suivante : ( barèmes disponibles à l’adresse https://www.fntp.fr/salaires-minima-et-ipd-pour-2025/)

« 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 4 correspond à une distance de 30 à 40 kms.

**On a donc une indemnité de trajet de 21\* 6,24 = 131,04**

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.)

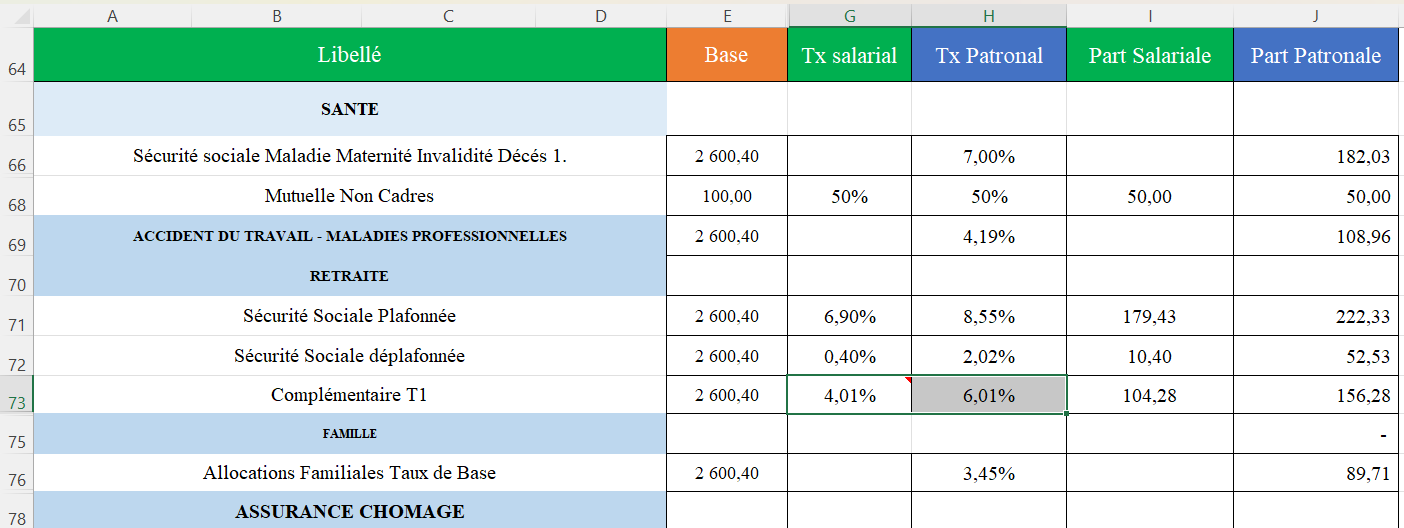
**Avantages et inconvénients**

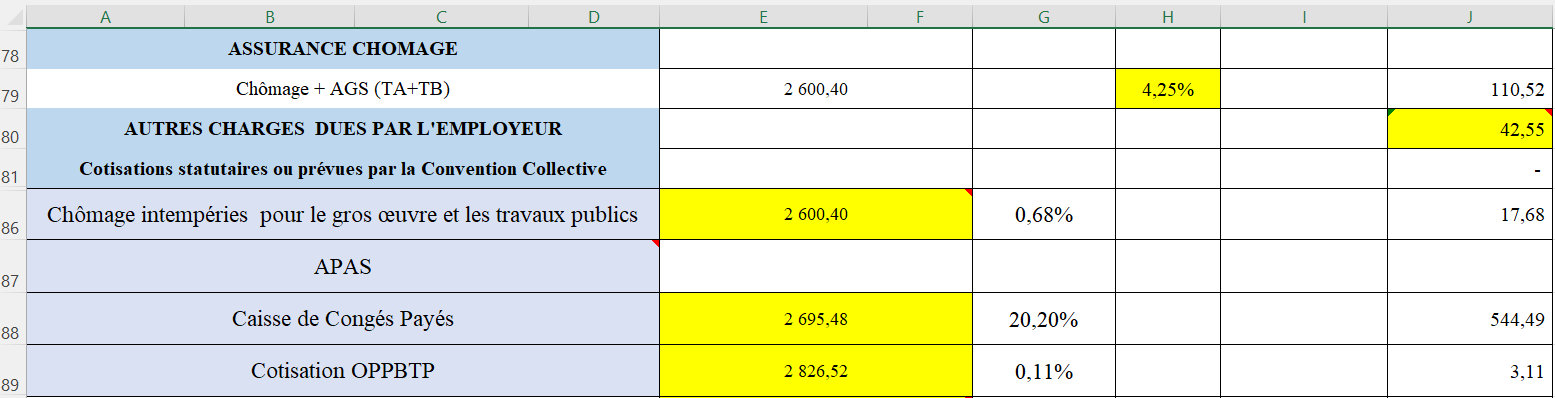
| **✅ Avantages** | **❌ Inconvénients** |
| --- | --- |
| Réduction des **charges sociales** pour l’employeur | Baisse des **droits sociaux** pour le salarié |
| Augmentation du **net à payer** | Complexité administrative et risque URSSAF |
| Reconnaissance des **frais non remboursés** | Nécessite un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

On a donc ici une entreprise qui applique pour cette salariée la DFS d’où la présence sur le bulletin de paie de ces 2 lignes avec le Brut abattu = 2 826,52 \* 0,92 = **2 600,40** qui servira de base de calcul des cotisations.

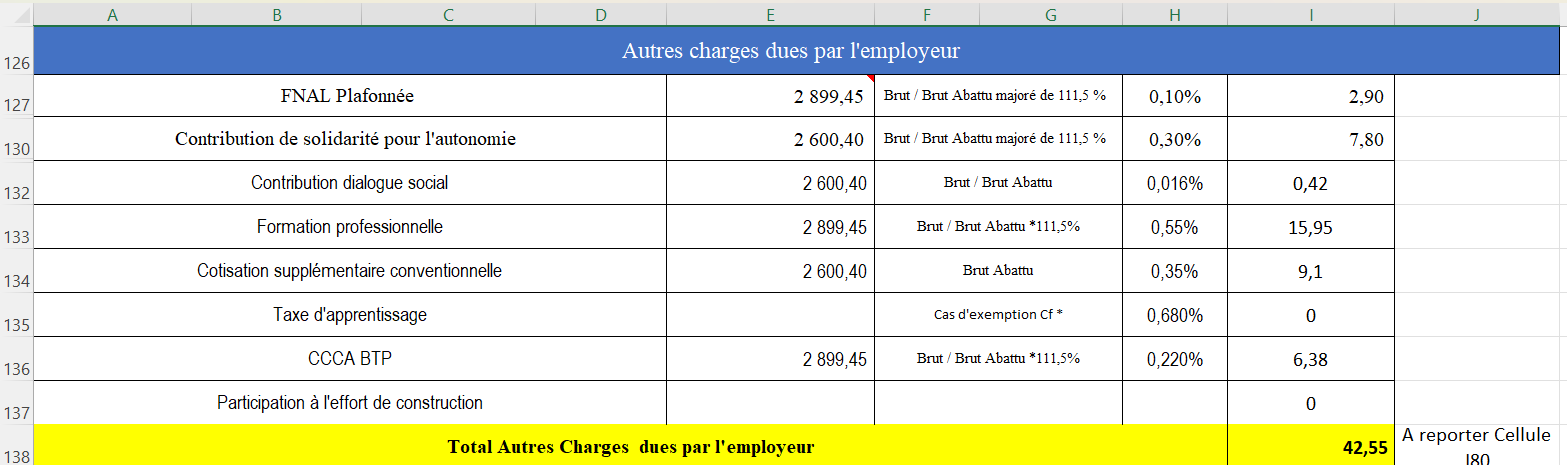


La partie du bulletin de paie que nous allons à présent commenter se présente ainsi :

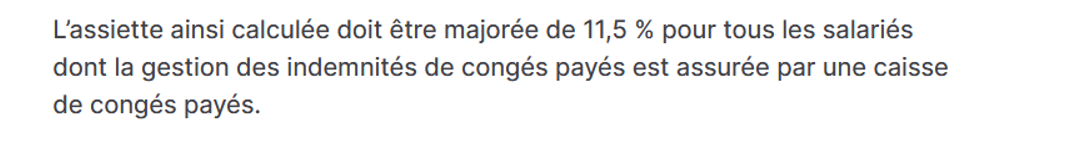


J‘attire votre attention sur le **taux d’accident du travail** - plus élevé dans ce secteur pour les personnels de chantier que dans d’autres secteurs d’activité.

Nous allons nous arrêter sur le montant de **42,55** figurant dans la cellule J80. 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 2899,50 ici que l’on retrouve en prenant le salaire brut abattu (en cas d’application de la DFS) ou non abattu (en cas de non application de la DFS) que l’on multiplie par **111,5 %**



On a donc ici

2600,40 \*111,5 % = **2 899,45** euros

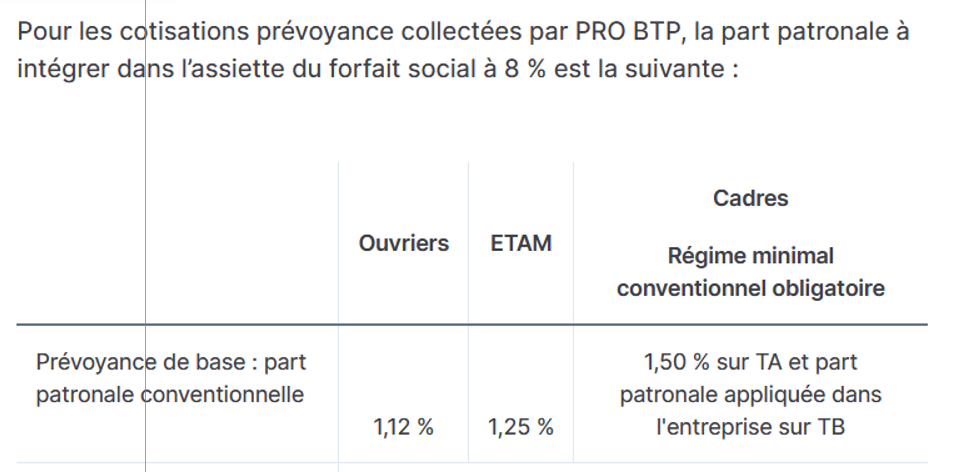
De même pour le **versement mobilité** qui a la même base de calcul. Le taux du versement mobilité applicable est obtenu à partir du calculateur mis à disposition par l’URSSAF à l’adresse :

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

Pour Saint-Brieuc le taux applicable est de **1,6 %** mais comme l’entreprise a moins de 11 salariés le versement mobilité n’est pas dû.

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

Le **forfait social** est dû par les entreprises d’au moins 11 salariés. Ce qui n’est pas le cas de l’entreprise dont nous parlons. A toutes fins utiles retenez cependant que dans le cas où le forfait social est dû, sa base de calcul est particulière. En effet si l’on prend bien la PP de la mutuelle (ici on aurait pris 50) il faut y ajouter 1,12 % ( ce montant est forfaitaire) de la base de calcul de la Prévoyance (le brut abattu, 2600,40) 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%** 0

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 des travaux publics de moins de 11 salariés est de **0,55%**. Dans ce taux n’est pas inclus la cotisation CCCA BTP (Comité de Concertation et de Coordination du BTP) de 0,22% (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

2 600,40 \*111,5% = **2 899,45**.

La **cotisation supplémentaire conventionnelle** est due par les entreprises des travaux publics de moins de 11 salariés. Son taux est de 0,35% (Cf feuille de synthèse donnée par ailleurs)

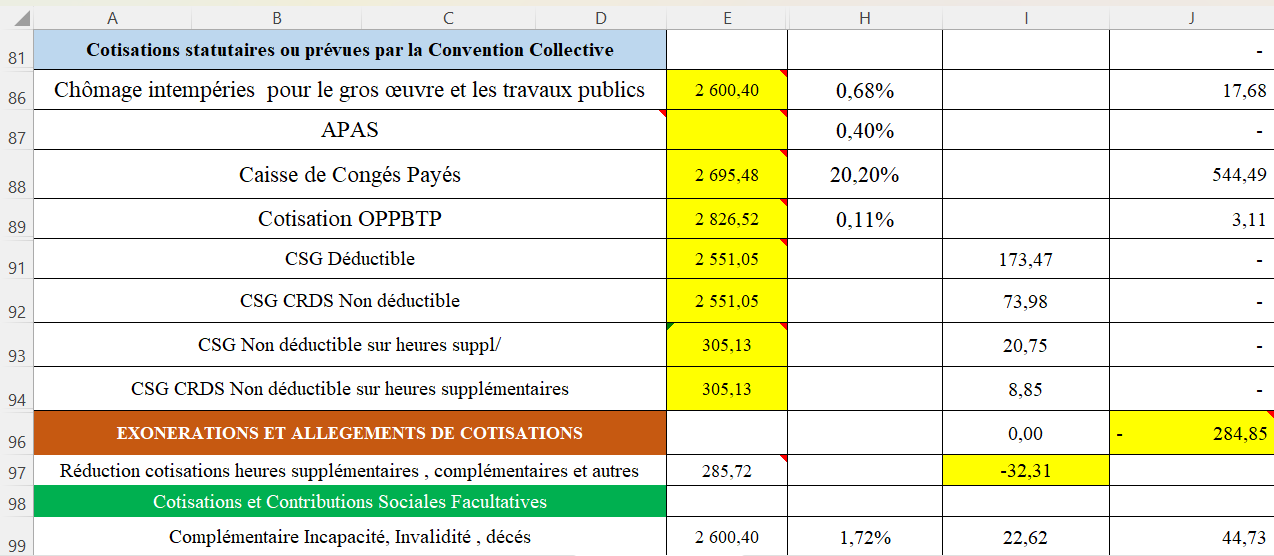
Sa base de calcul est le brut abattu = **2600,40**

**La taxe d’apprentissage** au taux de 0,68% est due sur la base du brut abattu majoré de **111,5 %** également. On a pris ici l’hypothèse qu’elle n’était pas due car l’entreprise avait au cours de l’année civile précédente embauché au moins 1 apprenti.

La **participation à l’effort de construction** n’est pas due - l’entreprise ayant moins de 50 salariés.

Le montant total dû est reporté dans la cellule **J80** du bulletin de paie.

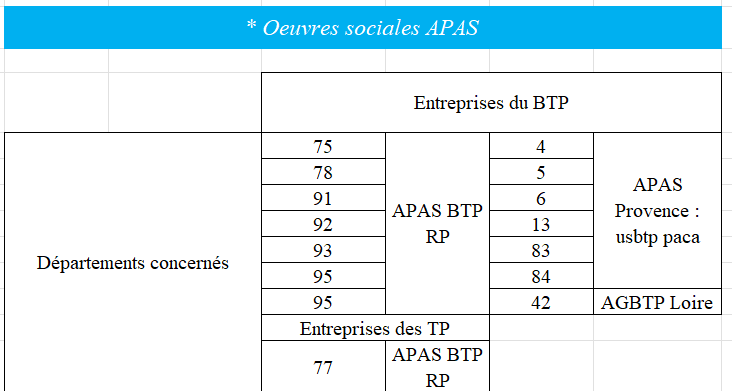
Poursuivons l’analyse de ce bulletin de paie :



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

|  |
| --- |
| Chômage intempéries pour le gros œuvre et les travaux publics |
| Cotisation Caisse de Congés Payés |
| Cotisation OPPBTP |

Et éventuellement l’APAS donnée ici à titre indicatif car elle n’est pas due en Bretagne mais seulement dans certaines régions et départements.



**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 ?

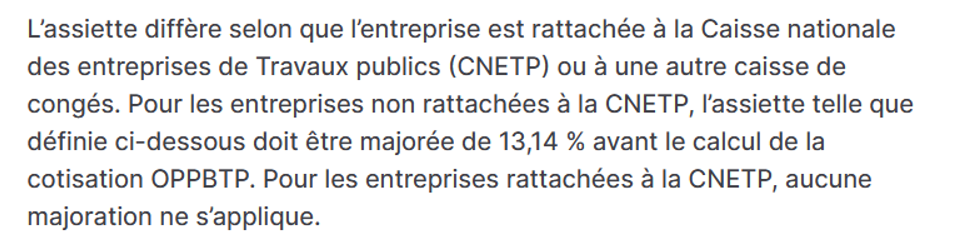
La réglementation dresse une liste limitative des causes d'arrêt de travail pour intempéries : le gel, la neige, le verglas, la pluie, le vent fort, les inondations et la canicule. Ces causes ne sont pas recevables lorsque les intempéries interdisent l'accès chantier au ou son approvisionnement mais 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 **0,68%** dans les entreprises qui relèvent du secteur des Travaux Publics est le **brut abattu**.

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 Bretagne est de 20,20% et peut différer d’une région à l’autre ( 19,7% en RP, 19,6% en région PACA). Ainsi ici

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

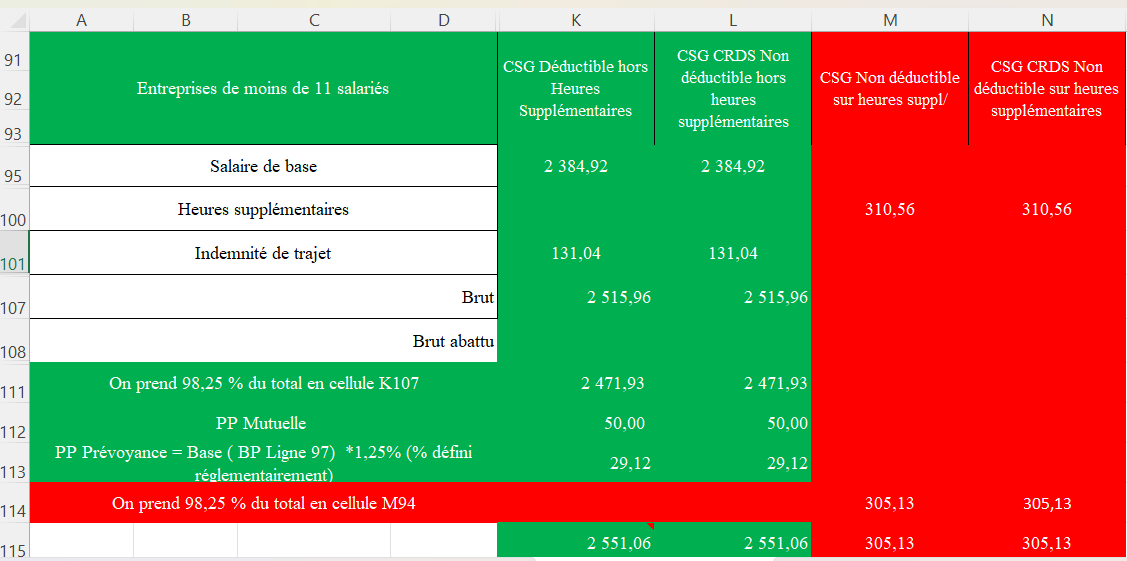
La cotisation **OPPBTP** (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) vise à financer la prévention des risques professionnels. Comme cela est indiqué ci-dessus elle est calculée sur le brut et comprend en revanche l’indemnité de trajet. Son taux est de **0,11%**



Comme l’entreprise relève de la CNETP la majoration d’assiette de 13,14 % ne s’applique donc pas.

Vous remarquerez que la cotisation à la Caisse des Congés Payés ne comprend pas l’indemnité de trajet. (de même que pour la cotisation à l’APAS mais celle-ci n’est pas due ici puisque le siège social de l’entreprise se trouve en Bretagne)

Voyons à présent la base de calcul de la CSG CRDS hors heures supplémentaires et de la CSG CRDS sur les 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. Si le taux de la PP de la Prévoyance est inférieur à 1,12 % il ne faut rien réintégrer dans la base de calcul. Le taux de 1,25% indiqué ci-dessus est en réalité réservé aux ETAM. Mais le calcul a bien été effectué sur1,12% de la base de la Prévoyance.

La ligne 96 du bulletin de paie est intitulée **Exonérations et allégements de cotisations** et comprend en particulier la RGCP (Réduction Générale de Cotisations Patronales) et la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (non applicable aux heures complémentaires).

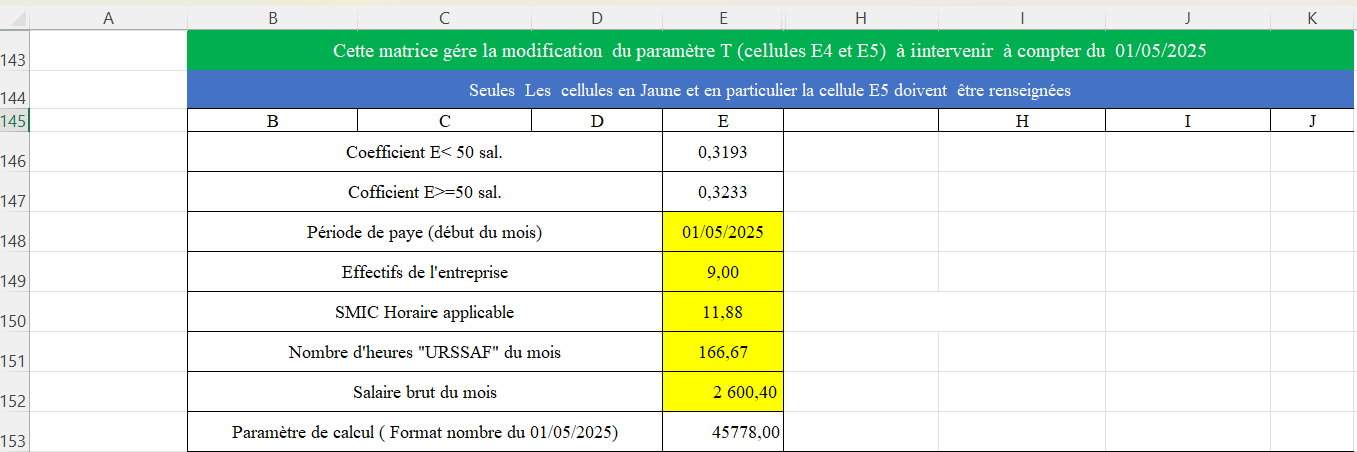
Vous retrouverez sur le site en complément de ce fichier la matrice de calcul de la RGCP. Celle-ci présente la particularité suivante :

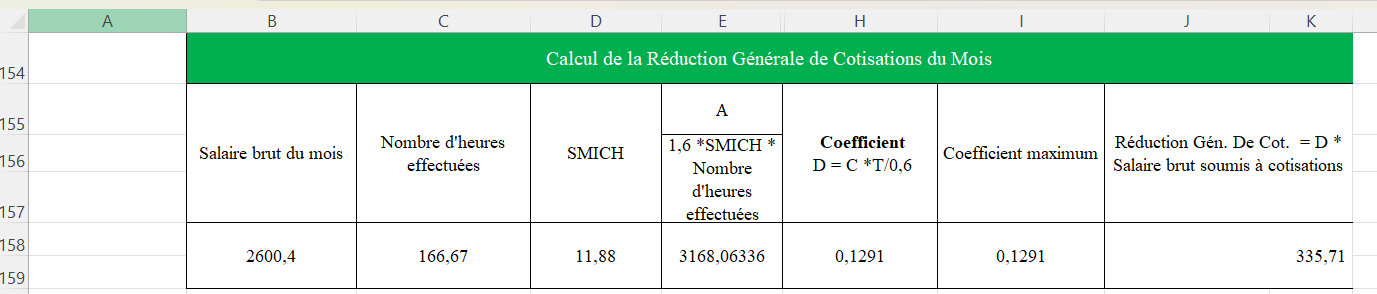
* Lorsque l’entreprise adhère à une caisse de congés payés la RGCP doit être majorée d’un coefficient égal à 100/90

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

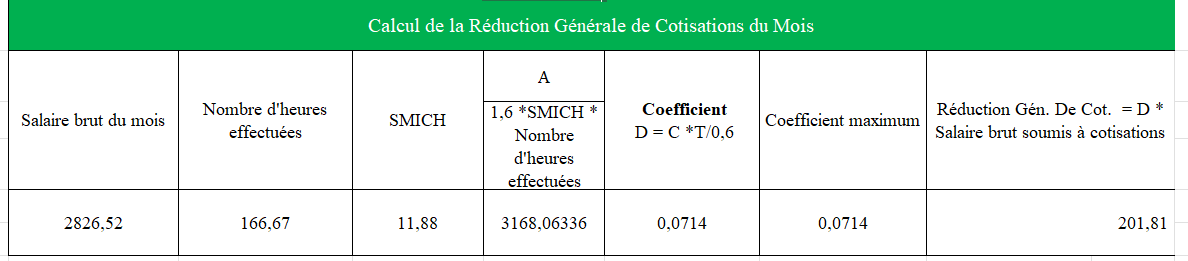
Pour de plus amples informations sur cette matrice vous trouverez sur le site *sitepersojlc.fr* toutes les informations nécessaires aux **chapitres 7 – 8 et 9** de la **Paie 2025** et pour la programmation sur Excel de cette matrice dans le livre "Excel pour la Paie 2025 Exercices corrigés sur la Paie.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

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





Le calcul effectué sur le brut donne le montant suivant de RGCP



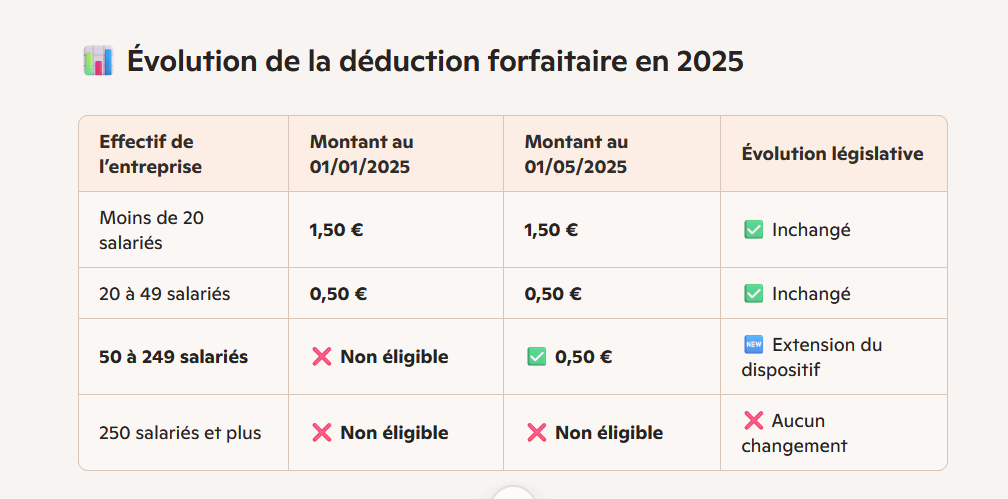
Par application de la règle des 130%, la RGCP ne peut être supérieure à

201,81 \* 130 % = **262,35**

Calculée sur le brut abattu la RGCP était d’un montant de **335,71**.

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 **262,35**. Ce montant sera reporté (avec un signe négatif) dans la cellule **J96** du bulletin de paie mais il faudra auparavant vérifier si l’entreprise peut bénéficier de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires. Un régime différent s’applique suivant que le bulletin de paie est établi avant ou après le 01/05/2025.



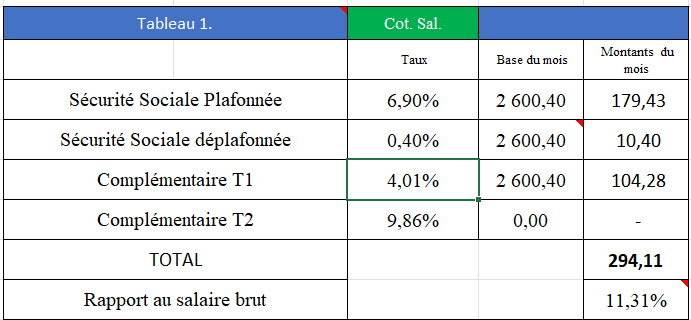
Comme nous travaillons sur un bulletin de paie de Mai et que le nombre de salariés de l’entreprise est de 9, l’entreprise pourra bénéficier d’une déduction de 1,5 euro par heure supplémentaire. Le nombre d’heures supplémentaires effectué est de **15** et la déduction à effectuer de 15 \* 1,5 = 22,5 euros. On reportera donc dans la cellule J96 un montant de

-262,35 -22,5 = - **284,85**

**Réduction sur les heures supplémentaires, complémentaires et autres**

La valeur des heures supplémentaires effectuées est de 216,21+94,35 = 310,56 mais pour déterminer la déduction à opérer il faut appliquer à cette base la DFS ce qui donne : 310,56 \* 0,92 = **285,72**

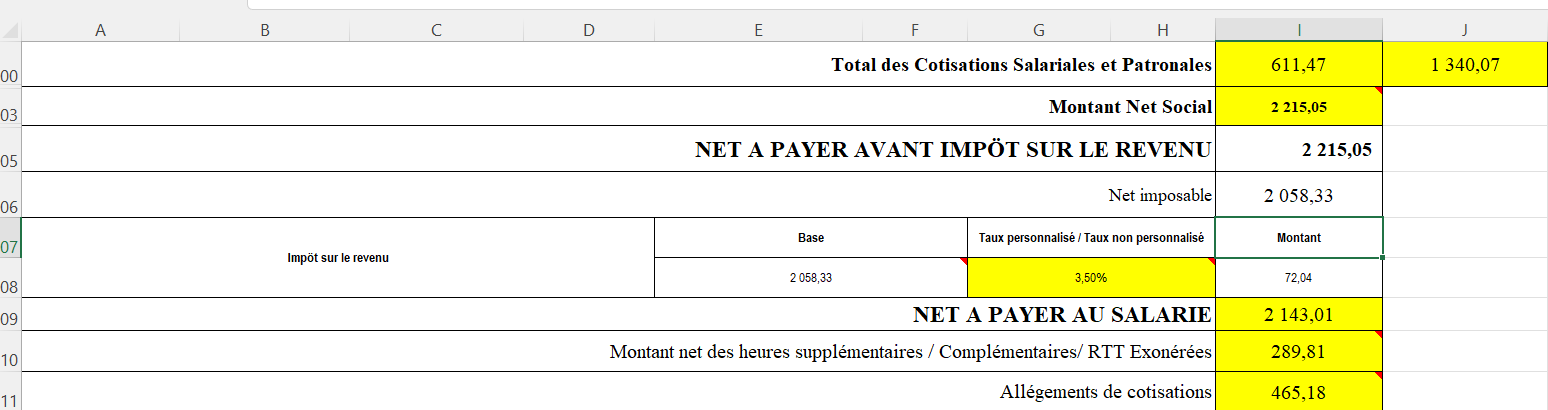
. A ce montant abattu on va appliquer le taux de 11,31% déterminé dans le tableau ci-dessous :



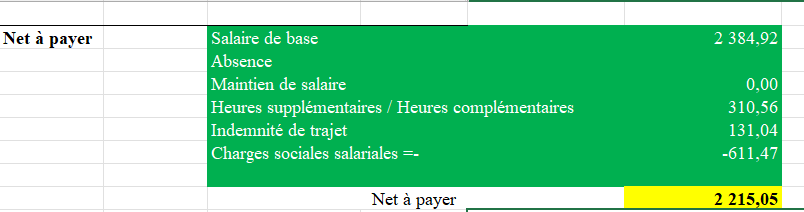
Ce pourcentage peut être éventuellement inférieur à 11,31% mais est au maximum de 11,31%.

On a donc une réduction de cotisations sur les heures supplémentaires de 285,72 \* 11,31% = **32,31** qui apparait dans la cellule **I97** avec un signe négatif.

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

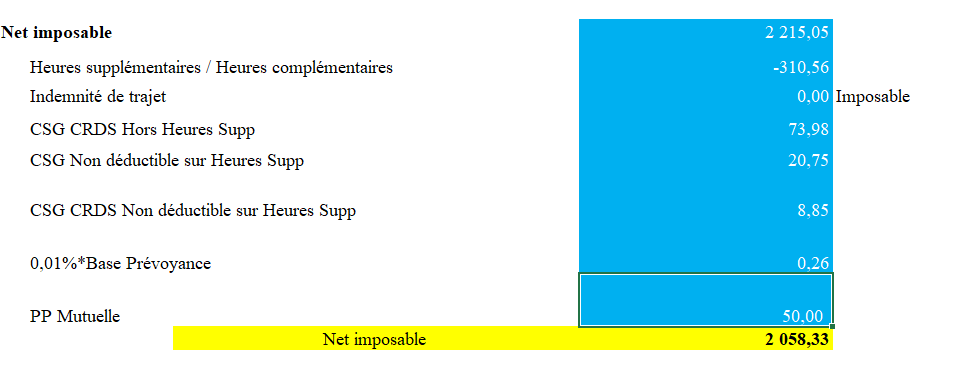


Le Net à payer et le Montant net social sont de même montant :



Compte tenu de l’hypothèse retenue que l’indemnité de trajet (comprise dans le brut avant abattement) 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)

Le net imposable est calculé dans le tableau suivant :

2215,05 est le montant du net à payer dont on retire les heures supplémentaires qui sont non imposables (rappel : dans la limite de 7500 euros nets par an). En revanche 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 2215,05) Vous constatez que l’on intègre 0,01 %\*Base Prévoyance dans le Net Imposable ce qui correspond à l’hypothèse implicite que la PP de la Prévoyance intègre une part affectée au financement de l’hospitalisation en chirurgie.

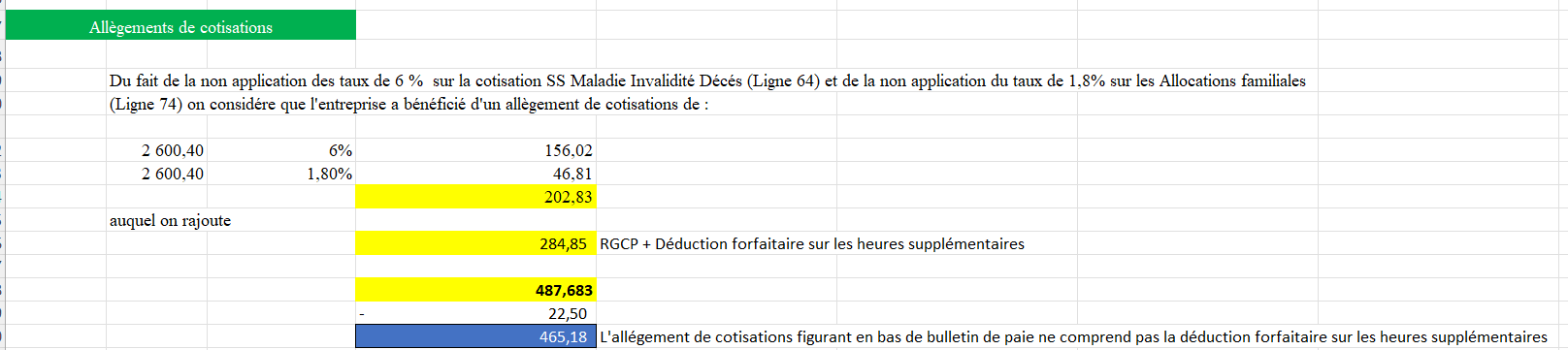
La salariée ayant demandé l’application du taux neutre et la base de calcul du Prélèvement à la source (PAS) étant identique - dans les hypothèses retenues - au Net Imposable le taux neutre correspondant sur la grille applicable au 01/05/2025 est de : 3,50% ce qui nous donne un prélèvement à la source de **72,03** et un **Net à payer après Impôt sur le revenu** de 2215,05 – 72,03 = **2143,02**.

Il nous reste ensuite à compléter les cellules **I110** et **I111**.

La cellule I110 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) obtenu de la façon suivante :



**I111** : Allègement de cotisations. Comprend ici 3 montants



Vous noterez ici que la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires ne fait pas partie de l’allégement de cotisations reporté sur le bulletin de paie dans la cellule I111.

Nous allons pour terminer mette à jour les différents compteurs ( compte tenu de l’absence d’informations sur les mois précédents Mai ce tableau a été complété sur la base des éléments disponibles sur Mai. Pour les congés payés on a supposé que le salarié avait soldé ses congés payés acquis sur la période 2023 / 2024 et capitalisé ses congés depuis le 1 er Juin 2024 jusqu’au 31 Mai 2025 sans qu’aucune absence n’ait été constatée.

