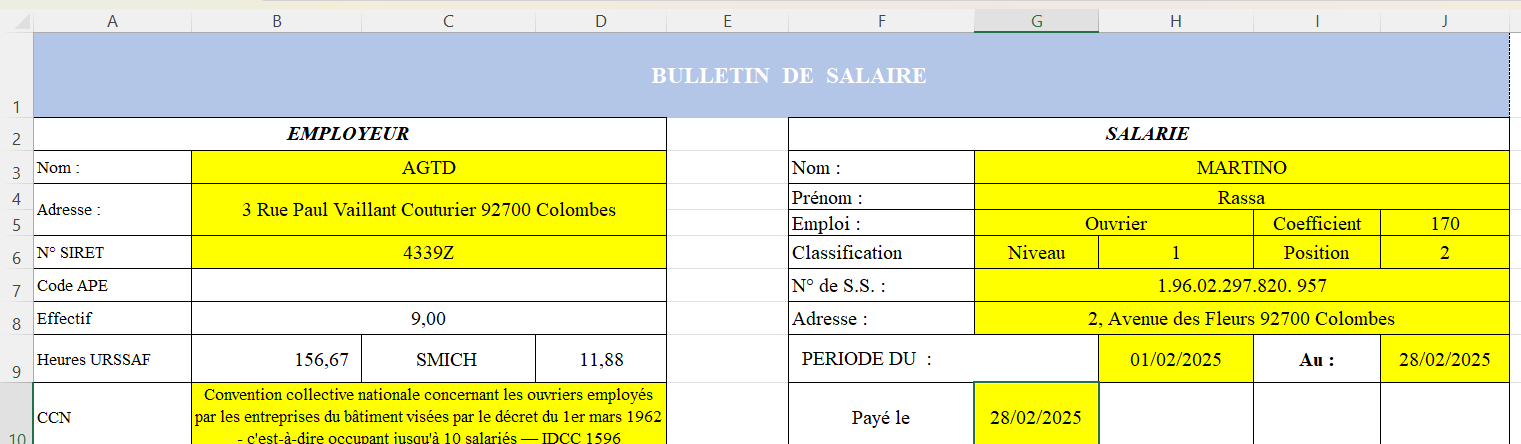
*Soit à établir le bulletin de paie pour le mois de* ***Février 2025*** *d’un salarié travaillant dans une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment*

***Caractéristiques****: Bâtiment/ Ouvrier / Région Parisienne/ DFS / 9 salariés*

*Code APE 4339Z / CCN 1596*



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 4339Z (Cellule B/C/D/6) – mention devant obligatoirement figurer sur le bulletin de paie remis au salarié.

Le code APE 4339Z correspond à l’activité **"Autres travaux de finition"** dans le secteur de la construction. Cela englobe :

**Activités incluses**

* Nettoyage de nouveaux bâtiments après leur construction
* Travaux de ferronnerie décorative
* Remise en état des lieux après travaux
* Autres travaux d’achèvement et de finition des bâtiments non classés ailleurs (n.c.a.)

**Activités exclues**

* Décoration d’intérieur (code APE 74.10Z)
* Nettoyage intérieur classique (code APE 81.21Z)
* Nettoyage spécialisé des façades (code APE 43.99D)
* Nettoyage intérieur/extérieur spécialisé (code APE 81.22Z)

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 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés — IDCC 1596* »

La **Convention Collective Nationale (CCN) 1596** concerne les **ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu’à 10 salariés**, selon le décret du 1er mars 1962. Elle est aussi appelée *"Convention collective des ouvriers du bâtiment – entreprises de moins de 10 salariés"*.

**Activités reliées à la CCN 1596**

Cette convention s’applique aux entreprises du bâtiment qui exercent des activités telles que :

* Maçonnerie générale
* Charpente et couverture
* Plomberie et installation sanitaire
* Électricité bâtiment
* Peinture et revêtement
* Plâtrerie et isolation
* Menuiserie bois, PVC, alu
* Carrelage et pose de sols
* Terrassement et fondations
* Petits travaux de rénovation ou d’entretien

**Conditions d’application**

* L’entreprise doit employer 10 salariés ou moins.
* Les salariés concernés sont des **ouvriers** (pas les ETAM ni les cadres).
* Elle couvre aussi les salariés détachés travaillant temporairement en France dans ces activités

**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 du bâtiment.

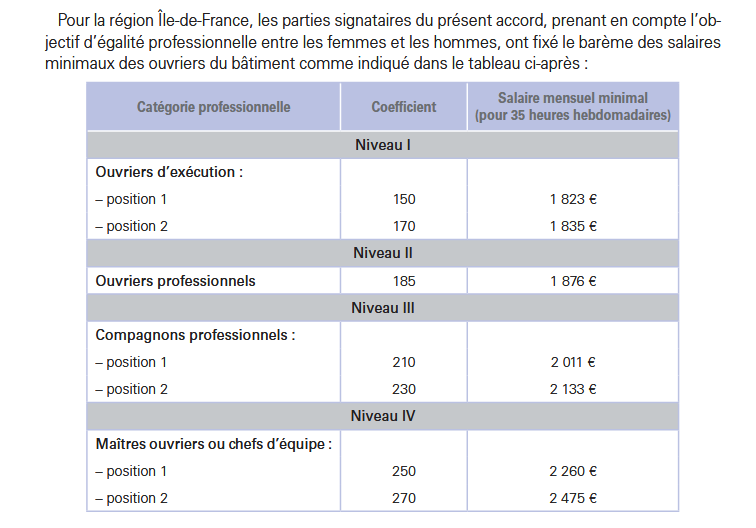
Elle a été rendue obligatoire par **arrêté d’extension** publié au **Journal Officiel le 15 février 1991**, avec une **entrée en vigueur le 1er mars 1991.**

L’extension d’une convention collective signifie que ses dispositions s’appliquent à toutes les entreprises relevant de son champ d’activité, même si elles ne sont pas adhérentes à l’organisation patronale signataire.

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 18 accords régionaux** dans les entreprises du bâtiment relevant de la **Convention Collective Nationale IDCC 1596** (ouvriers du bâtiment dans les entreprises d’au plus 10 salariés).

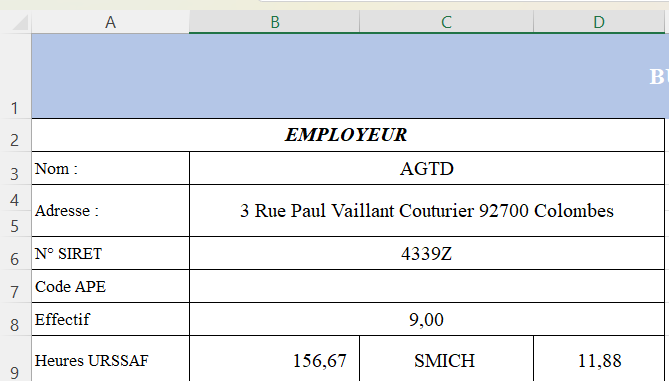
Ces accords régionaux sont négociés par les partenaires sociaux dans chaque région et portent principalement sur :

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

La **grille de classification des emplois** dans la Convention Collective Nationale IDCC 1596 (ouvriers du bâtiment – entreprises de moins de 10 salariés) repose sur **4 niveaux hiérarchiques**, chacun subdivisé en **positions** selon les compétences, l’autonomie et la technicité du poste.

| * 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.

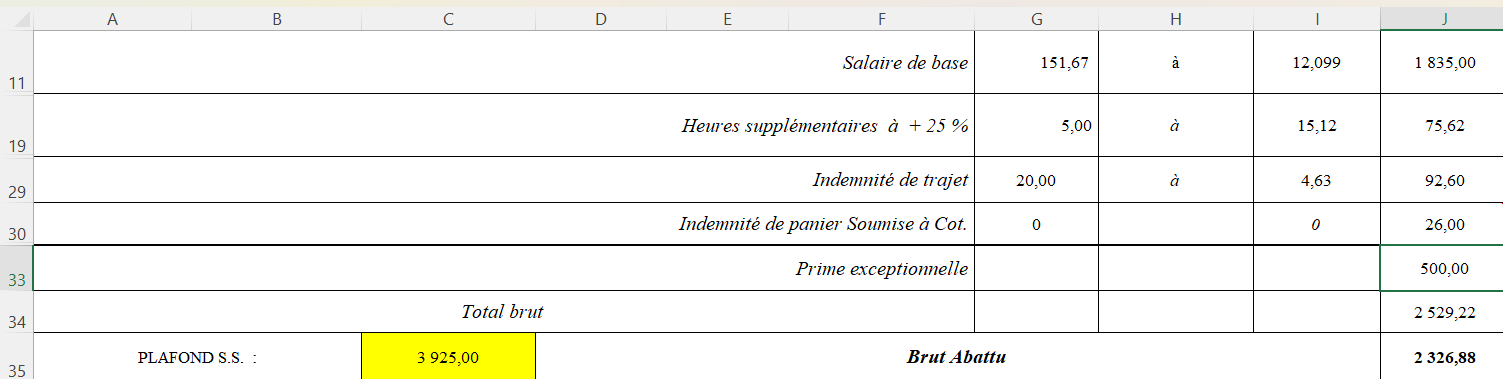


Les effectifs sont une des données clés pour l’établissement d’un bulletin de paie puisqu’ils déterminent si certaines cotisations s’appliquent ou pas et à quel taux (FNAL, Participation à l’effort de construction, Forfait social…). Dans le cadre de la programmation de votre bulletin de paie vous pourrez 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 1596
* Cette entreprise a son siège social à Colombes dans le département 92
* Les effectifs sont de **9** 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 151,67 heures
* Il travaille du Lundi au Vendredi 7 heures par jour et effectue au cours du mois de Février 5 heures supplémentaires à + 25%.

Ces heures supplémentaires sont donc valorisées pour un montant de 1835\*1,25 / 151,67) \*5 **= 75,62**

* Ce salarié bénéficie par ailleurs d’une **prime exceptionnelle** de **500 euros**.

La Convention Collective Nationale IDCC 1596, qui concerne les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu’à 10 salariés, ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur la rémunération des heures supplémentaires. Elle renvoie donc aux règles générales du **Code du travail**.

**Voici les taux de majoration applicables** selon le Code du travail, confirmés par l’article 3.17 de la CCN :

* **25 %** pour les heures supplémentaires effectuées entre la **36e et la 43e heure** hebdomadaire.
* **50 %** pour les heures à partir de la **44e heure** hebdomadaire

**Nb. Un taux inférieur à 25 % peut être appliqué** :

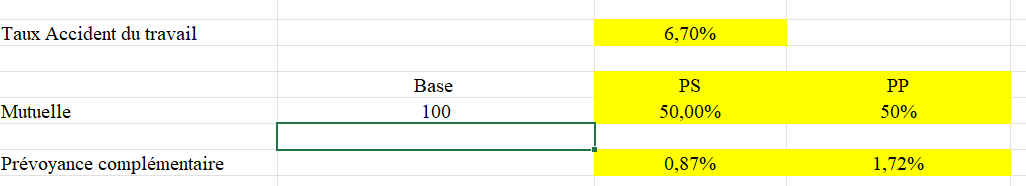
* Il faut qu’un **accord collectif d’entreprise ou de branche étendu** le prévoie expressément.
* Ce taux ne peut **jamais descendre en dessous de 10 %**.
* L’accord doit aussi prévoir des **contreparties équivalentes**, comme du repos compensateur.

**Peut-on appliquer une majoration inférieure à 50 % ?**

**Uniquement sous certaines conditions très strictes** :

* Il faut un **accord collectif d’entreprise ou de branche étendu** qui prévoit expressément un taux inférieur.
* Ce taux **ne peut jamais être inférieur à 10 %**.
* L’accord doit garantir des **contreparties équivalentes**, comme du repos compensateur ou des avantages en nature.

On précise par ailleurs que cette salariée 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 + 5 heures supplémentaires = **156,67**

Et non 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 petit déplacement**.

Les **indemnités de petit déplacement** dans les entreprises du bâtiment relevant de la **Convention Collective Nationale IDCC 1596** (ouvriers – entreprises de moins de 10 salariés) sont destinées à **compenser les frais engagés par les salariés** lorsqu’ils se rendent sur des chantiers éloignés de leur lieu de travail habituel.

**Trois types d’indemnités de petit déplacement**

1. **Indemnité de transport**
   * Elle couvre les frais de déplacement entre le domicile ou le siège de l’entreprise et le chantier.
   * Montant variable selon la distance parcourue (souvent par tranches kilométriques : 0–5 km, 5–10 km, etc.).

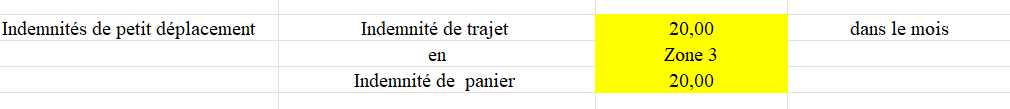
**2. Indemnité de trajet**

* Elle rémunère le temps passé en déplacement, considéré comme du temps non productif.
* Montants également fixés par tranches de distance.
* Exemple en Centre-Val de Loire :
  + 0–3 km : 0,41 €
  + 20–30 km : 5,20 €
  + 40–50 km : 8,13 €

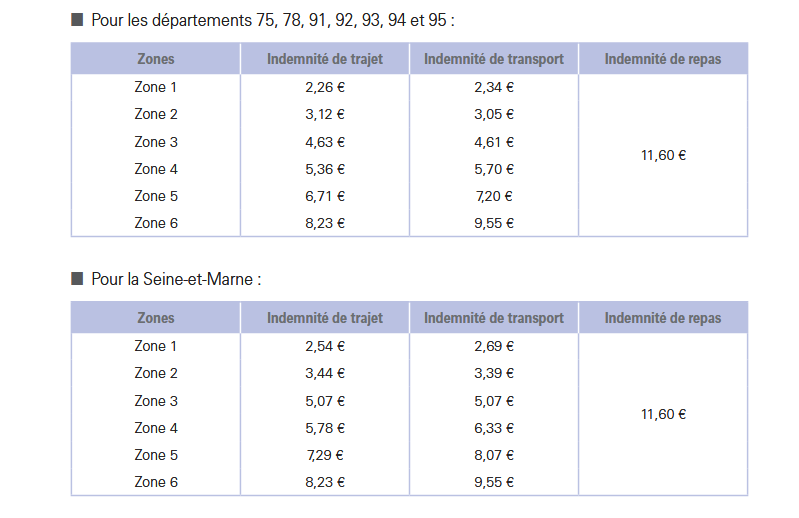
**3. Indemnité de repas**

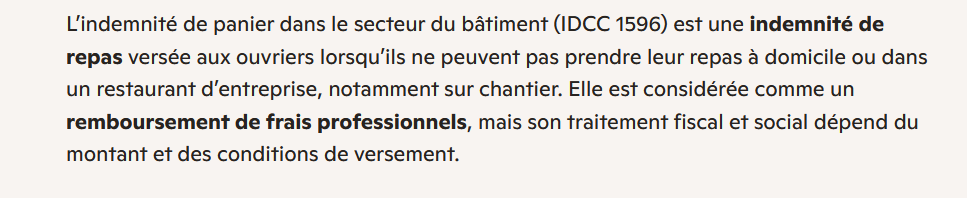
* Versée lorsque le salarié ne peut pas rentrer chez lui pour déjeuner.
* Montant forfaitaire selon les accords régionaux.
* Exemple : 11,00 € en Centre-Val de Loire

Suivant l’exemple pris ici ce salarié a été amené à se rendre sur des chantiers situés en **Zones 3** tous les 20 jours ouvrés de Février et bénéficie d’

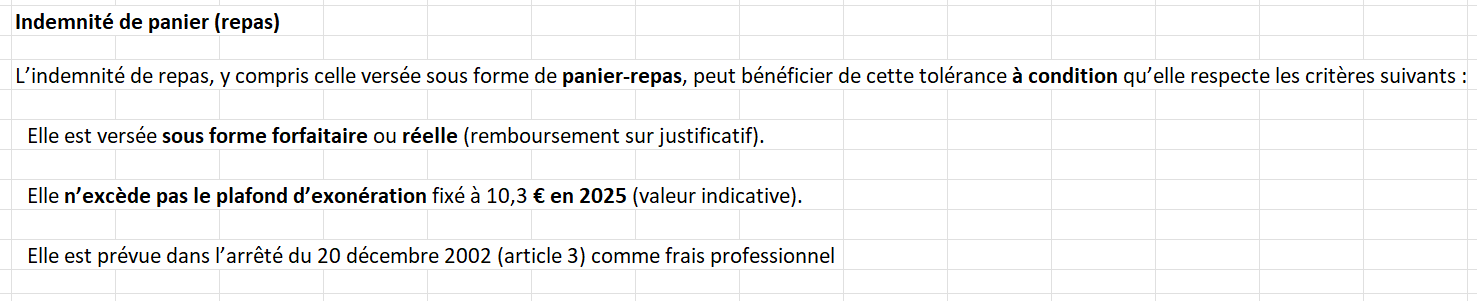


Les indemnités de trajet et de panier (ou de repas) tout comme les salaires minima font l’objet d’une négociation collective annuelle et en Région Parisienne pour 2025 sont définies de la façon suivante :

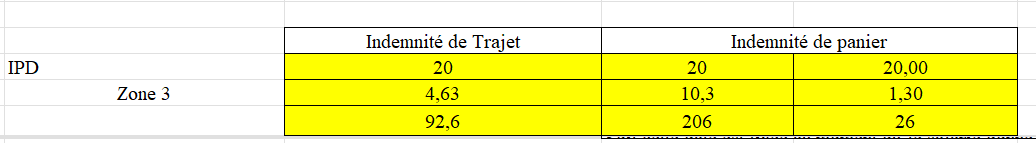


L'entreprise bien que pratiquant la DFS a décidé de bénéficier de la tolérance administrative du BOSS applicable dans le secteur du bâtiment

« Depuis la mise à jour du BOSS, notamment à partir du 1er janvier 2022, les entreprises peuvent cumuler la DFS avec les remboursements de frais professionnels définis par l’arrêté du 20 décembre 2002, sans obligation de réintégrer ces frais dans l’assiette des cotisations sociales avant application de la DFS »



Suivant les grilles applicables dans la Région Parisienne en 2025 l’indemnité de panier est de 11,60 par jour , somme que l’on décomposera donc en une partie jusqu’à 10,3 euros et, une autre, au-delà.

Cette dernière partie (26 euros) étant réintégrée dans la base de calcul des cotisations avant application de la DFS.

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 et que la DFS n’est pas appliquée , 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** :

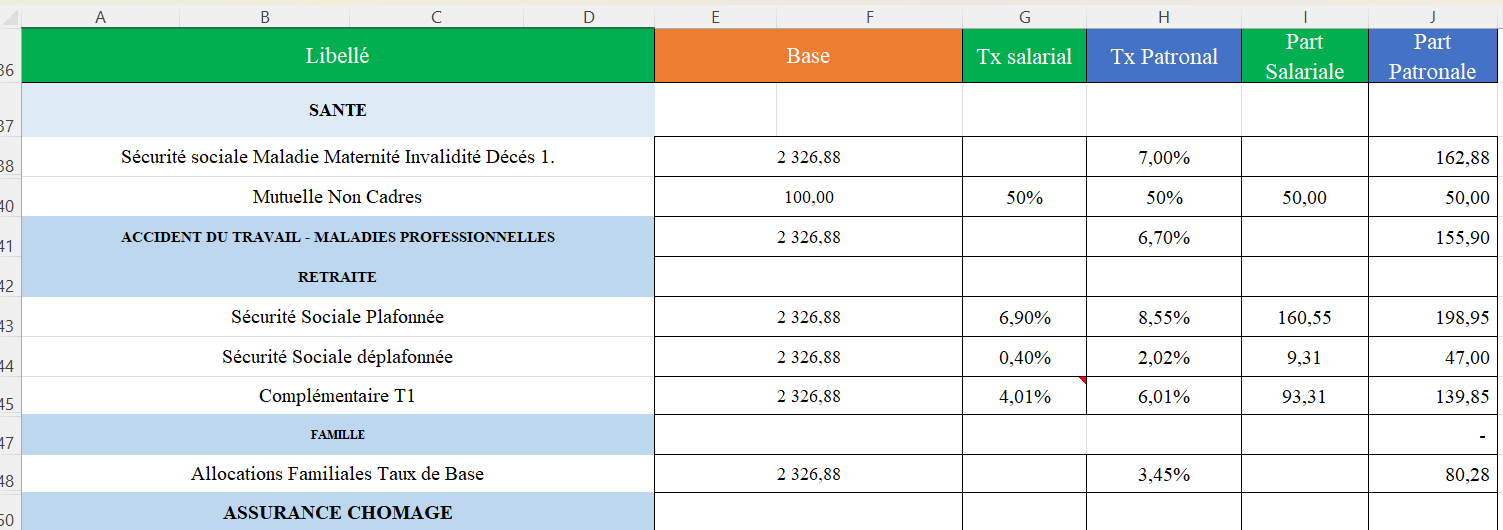
* Aux salariés **travaillant en atelier ou au siège** de façon régulière
* Aux **stagiaires**, **personnels d’encadrement** des centres de formation
* Aux **dirigeants** relevant du régime des indépendants (gérants minoritaires, PDG, etc.)

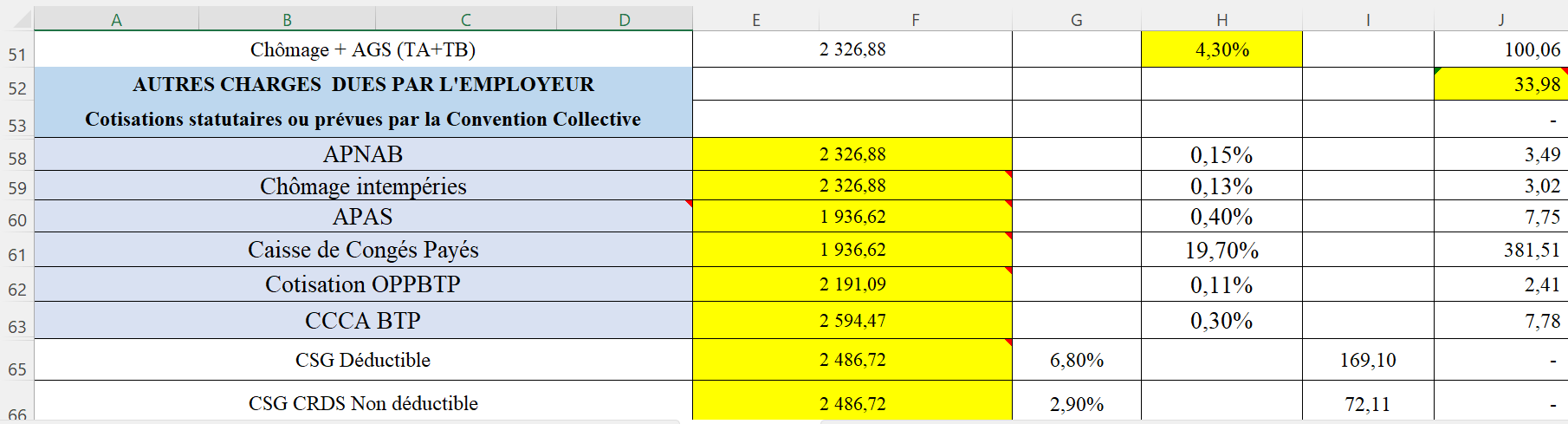
**Avantages et inconvénients**

| **✅ 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.

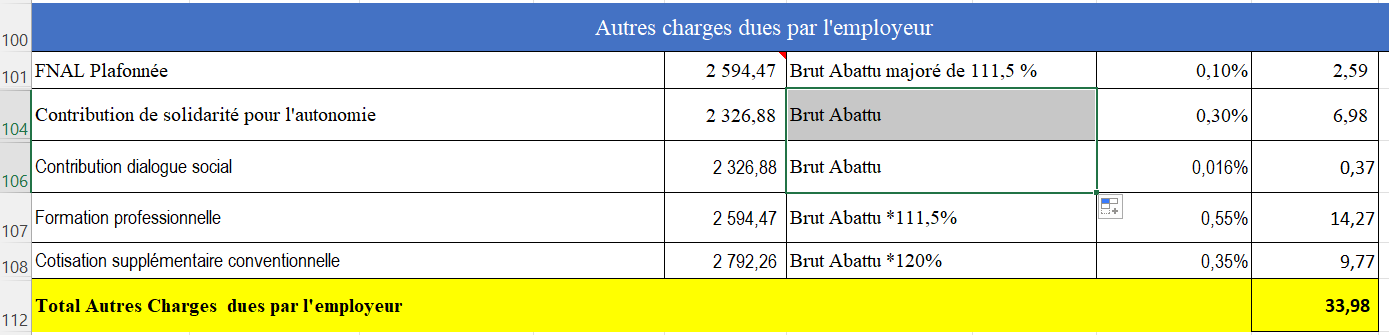
La partie du bulletin de paie que nous allons à présent commenter se présente ainsi :



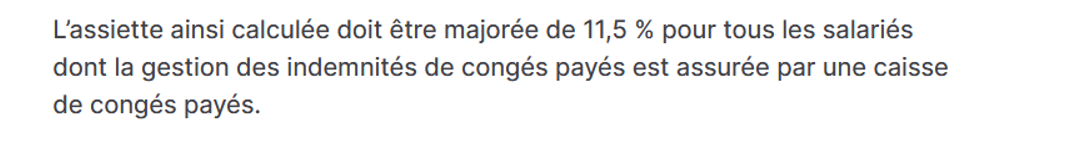


J‘attire votre attention sur le **taux d’accident du travail** - plus élevé dans ce secteur pour les personnels de chantier que dans d’autres secteurs d’activité.

Nous allons nous arrêter sur le montant de **33,98** 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 (applicable ici) 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 **2 594,47** ici que l’on retrouve en prenant le salaire brut abattu que l’on multiplie par **111,5 %**



On a donc ici

2 326,88 \*111,5 % = **2 594,47** euros

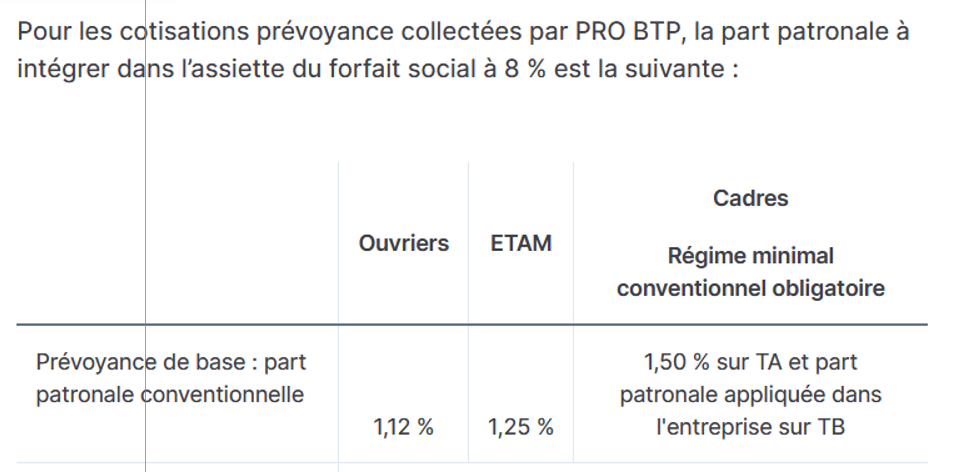
De même pour le **versement mobilité** qui a la même base de calcul. Le taux du versement mobilité applicable est obtenu à partir du calculateur mis à disposition par l’URSSAF à l’adresse :

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

Pour le Département 92 et l’arrondissement correspondant à l’adresse du siège social de l’entreprise le taux applicable est de **3,2 %** 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 sans application de majoration**.

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 fons utiles retenez la règle suivante concernant la base de calcul du forfait social lorsqu’il est dû :



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 de moins de 11 salariés est de **0,55 *%****.* (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

2 326,88 \*111,5 % = = **2 594,47** euros

La **cotisation supplémentaire conventionnelle** au taux de **0,20 %** est due en particulier par les entreprises du bâtiment dont les effectifs sont compris entre 11 et 300 salariés. (Cf feuille de synthèse donnée par ailleurs)

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

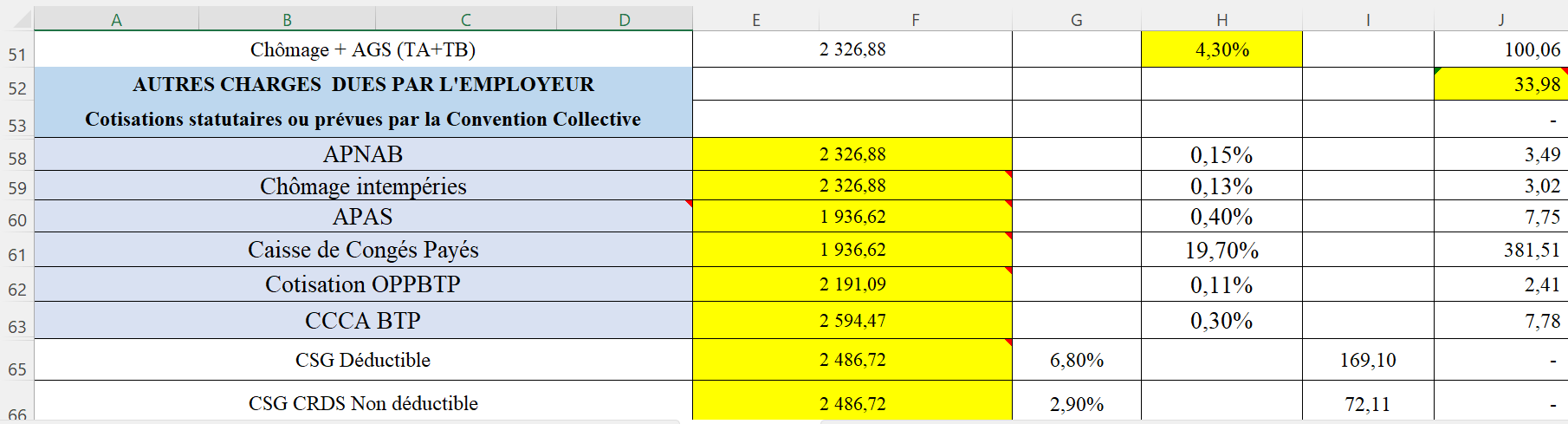
2 326,88 \*120% = **2 792,28**

**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. Sa base de calcul est le brut abattu \*111,5%

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 6 cotisations dans le cas de cette entreprise

La cotisation à **l’APNAB v**ise à assurer le financement de l’Association Paritaire Nationale pour l’Artisanat du Bâtiment (APNAB), qui soutient la négociation collective et le dialogue social dans le secteur. Obligatoire pour toutes les Entreprises du bâtiment **d'au plus 10 salariés**

**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**)

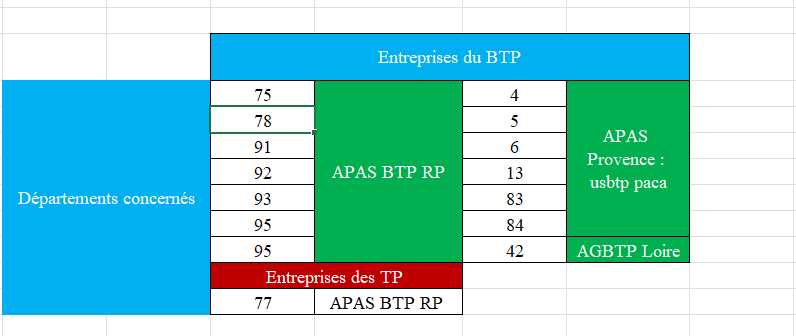
La cotisation à la caisse des congés payés ne comprend pas l’indemnité de trajet et est calculée sur le brut ainsi déterminé (sans application de la DFS même si celle-ci est appliquée par ailleurs). Le taux applicable en Région Parisienne est de 19,70 % (19,60% en PACA et 20,20% dans les autres régions)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

L’entreprise ayant siège social dans la Région Parisienne est par ailleurs (sauf cas d’exemption) redevable d’une cotisation à l’**APAS** (Cf. Tableau ci-dessous)

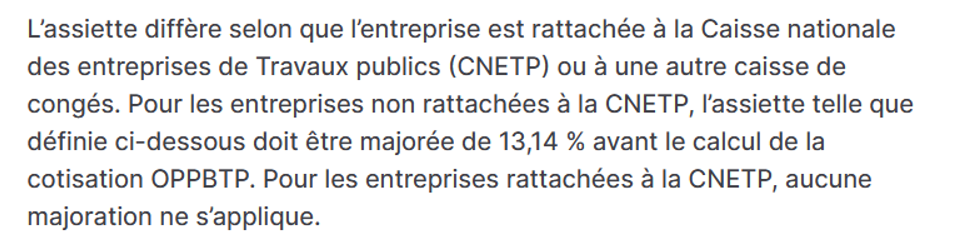
**L’APAS-BTP** (Association Paritaire d’Action Sociale du BTP) est une association régionale qui propose des œuvres sociales aux salariés du BTP : vacances subventionnées, aides sociales, loisirs, culture, etc.

Elle fonctionne sur le modèle des comités d’entreprise, mais à l’échelle interprofessionnelle pour les entreprises qui n’en ont pas ou qui ont peu de moyens.

Ci-dessous les départements concernés par la cotisation à l’APAS.



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%.**

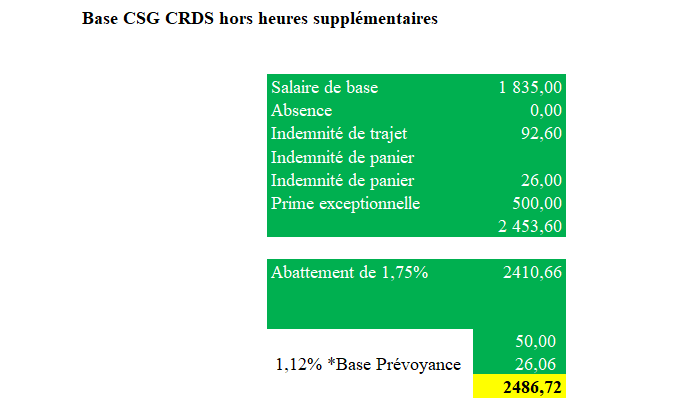


La **cotisation CCCA-BTP** est une contribution spécifique versée par les entreprises du BTP pour financer la formation professionnelle initiale, notamment l’apprentissage, dans les métiers du bâtiment et des travaux publics. Elle est destinée au Comité de Concertation et de Coordination de l’Apprentissage du BTP (CCCA-BTP). Elle est due par toutes les entreprises exerçant une activité principale ou accessoire dans le secteur du BTP, qu’il s’agisse du bâtiment ou des travaux publics



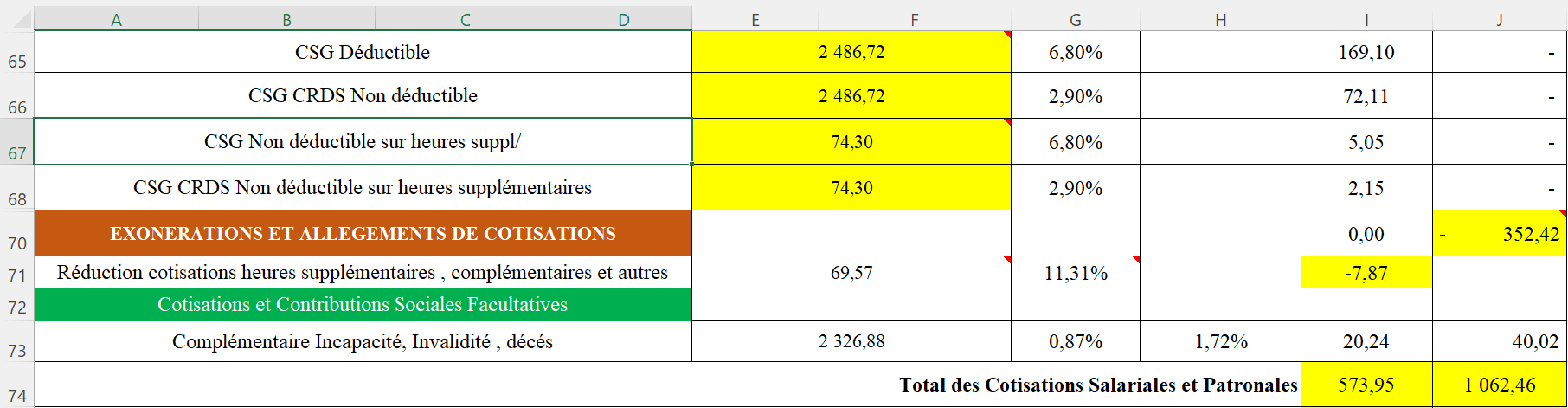
Vous remarquerez que la cotisation à la Caisse des Congés Payés et à l’APAS ( dont l’entreprise est ici exemptée) ne comprend pas l’indemnité de trajet.

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 de 1,12 % calculé sur la base de calcul de la Prévoyance Complémentaire.

La base CSG CRDS sur les heures supplémentaires est égale à 75,68 \* 0,9825 = 74,30



La **ligne 70** 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).

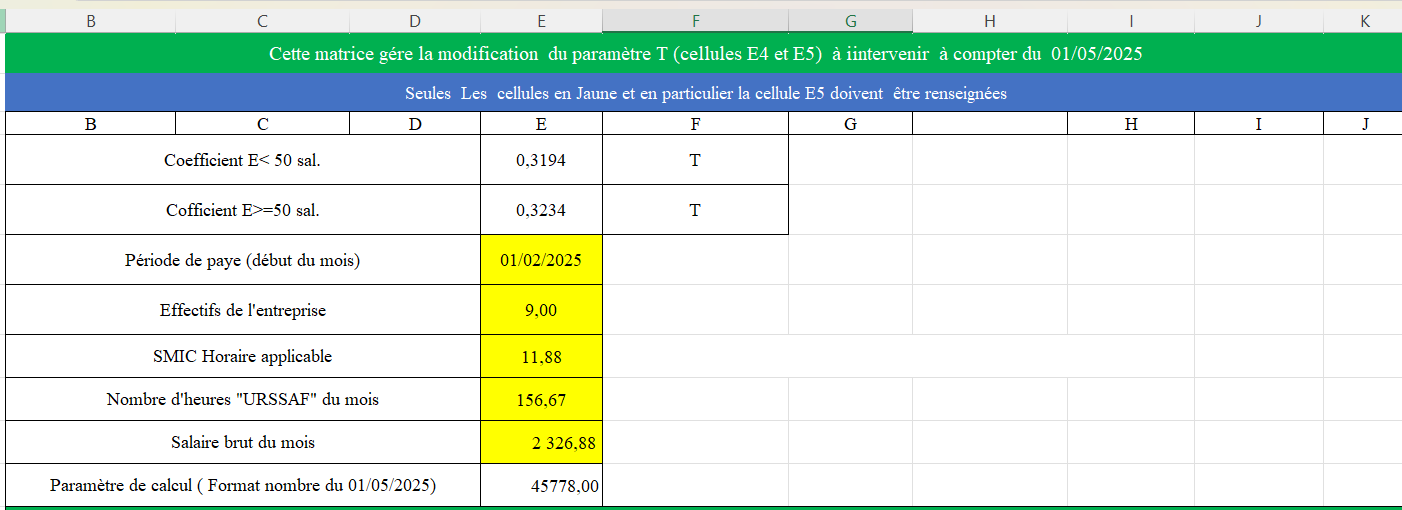
Vous retrouverez sur le site en complément de ce fichier la matrice de calcul de la RGCP. Celle-ci présente la particularité suivante :

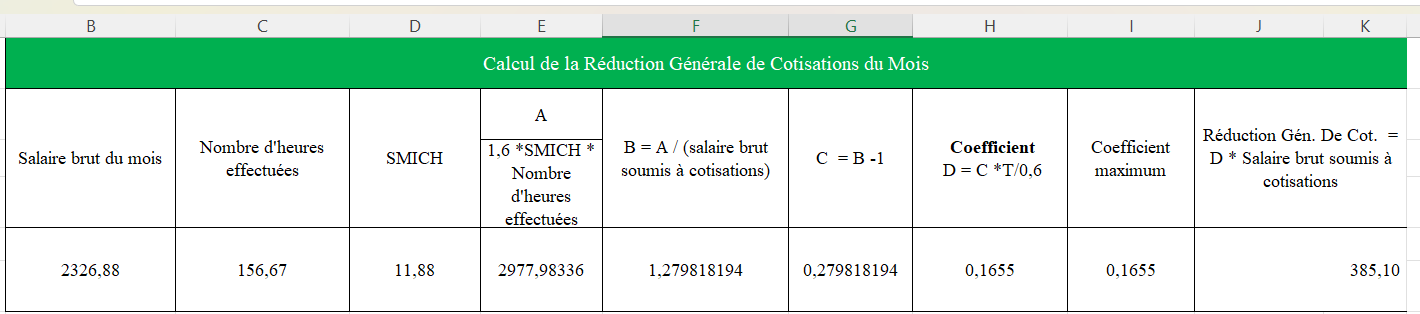
* Lorsque l’entreprise adhère à une caisse de congés payés la RGCP doit être majorée d’un coefficient égal à 100/90 (intégré à la matrice)

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

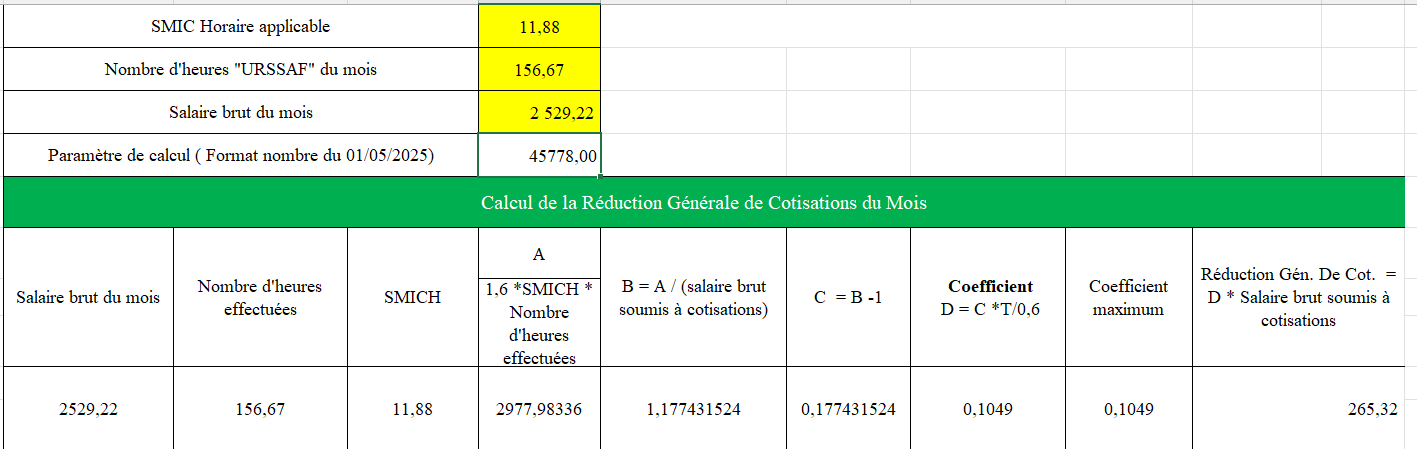
Pour de plus amples informations sur cette matrice vous trouverez sur le site *sitepersojlc.fr* toutes les informations nécessaires aux **chapitres 7 – 8 et 9** de la **Paie 2025** et pour la programmation sur Excel de cette matrice dans le livre "Excel pour la Paie 2025 Exercices corrigés sur la Paie.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

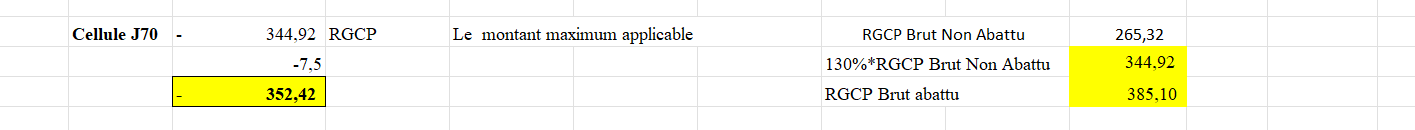
Voyons le calcul proposé par la matrice dans les hypothèses de notre exemple.



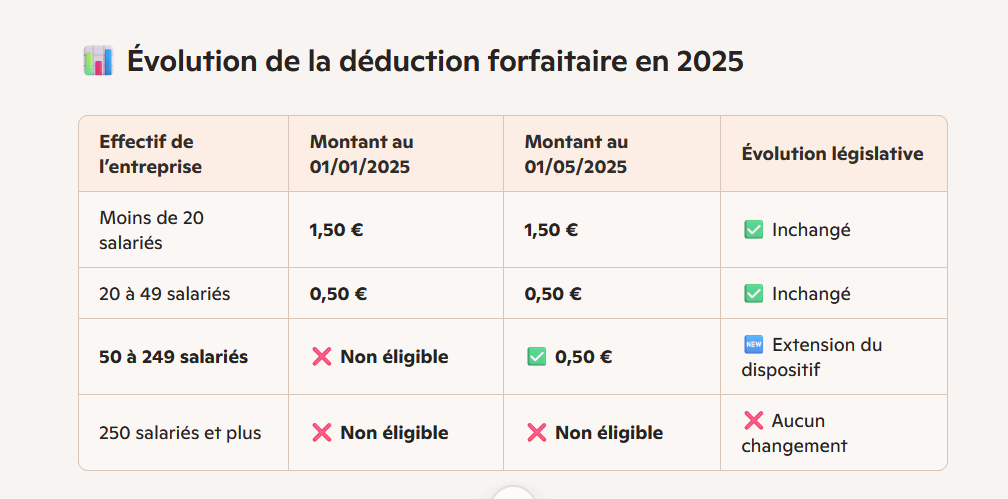


Calculée sur le brut, la RGCP est :



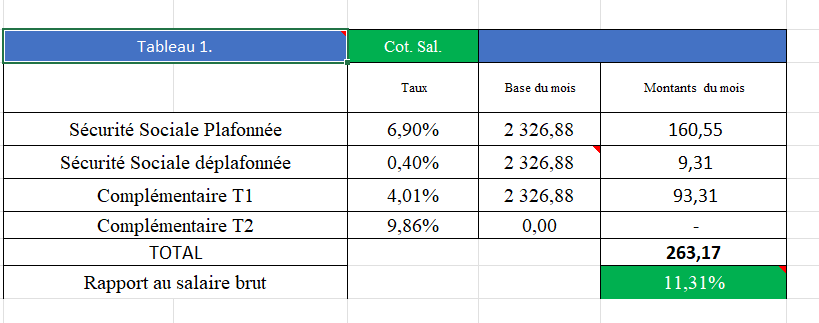
On compare ici **385,10** (la RGCP calculée sur le brut abattu) ) à 130% de la RGCP calculée sur le brut **344,92**) et on prend le plus petit de ces 2 montants soit donc **344,92**. Il faut y ajouter le montant de la Déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (applicable ici et d’un montant de **-7,5**) Ce montant **(-352,42**) sera reporté dans la cellule **J70** du bulletin de paie avec un signe négatif

La déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires obéit aux règles suivantes :



Soit donc ici 5 \* 1,5 = - 7,5 (montant négatif à reporter sur le Bulletin de Paie avec le montant de la RGCP déterminé ci-dessus)

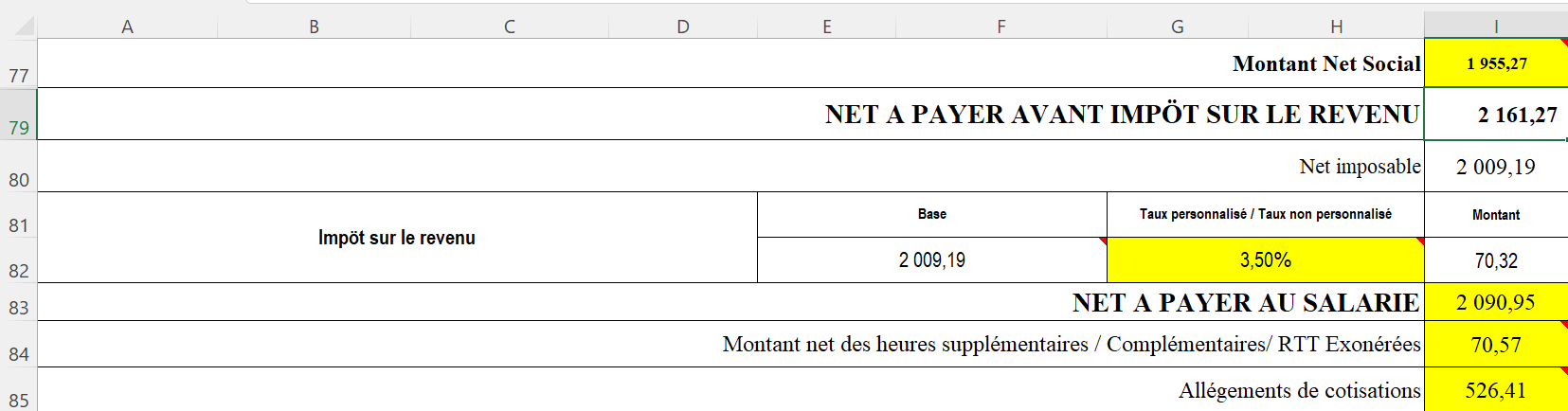
La réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires exonérée est obtenue en appliquant au montant des heures supplémentaires après abattement un taux obtenu à partir du tableau suivant :

****

Le taux du rapport au salaire brut est plafonné à 11,31% . Si le montant trouvé est inférieur c’est ce dernier qu’il faudra prendre.

75,62\* 0,92 = **69,57**

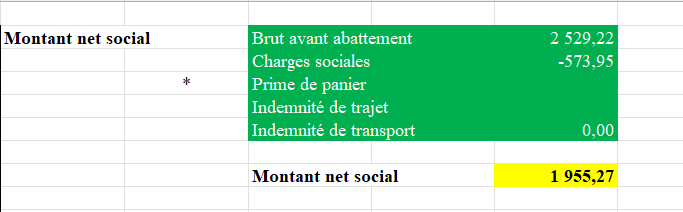
Il nous faut ensuite déterminer les rubriques du bas du bulletin de paie.

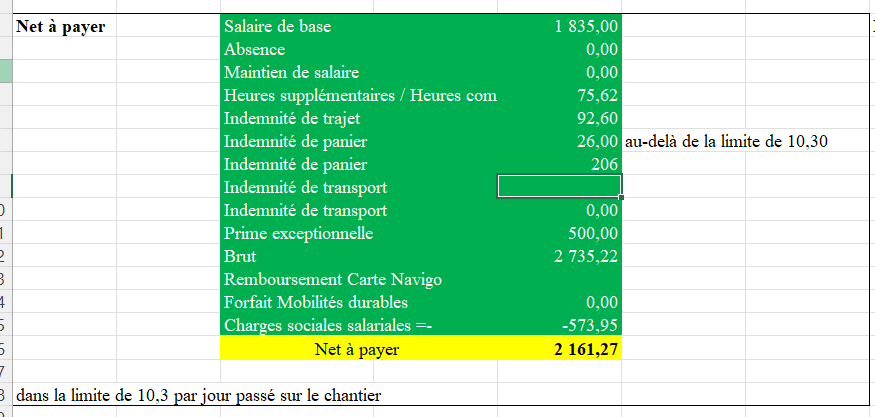


Vous noterez ici en cellule J75 la part de l’indemnité de repas non soumise à cotisations

Le Montant net social comprend la partie de l’indemnité de repas soumise à cotisations (comprise dans le brut avant abattement et analysée en tant que complément de salaire)

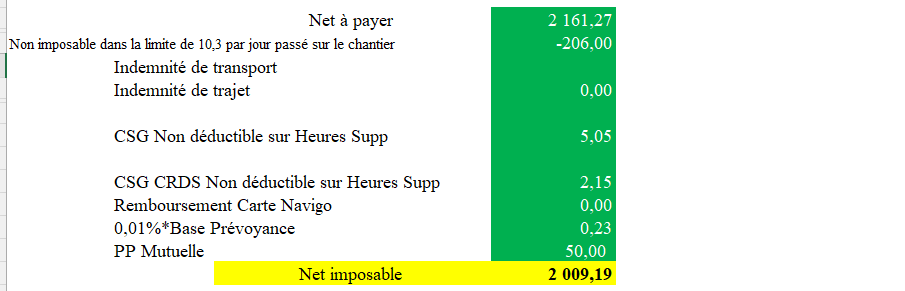
Compte tenu de l’hypothèse retenue que l’indemnité de trajet (comprise dans le brut) était analysée en tant que complément de salaire et non comme un remboursement de frais professionnels elle figure donc bien dans le MNS





206 correspond à l’indemnité de repas (panier) comprise dans la limite de 10,30 euros**.**

Le **net imposable** est calculé dans le tableau suivant :



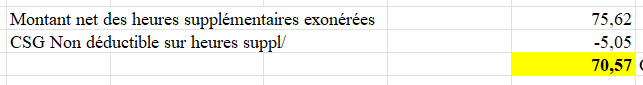
Intégrer dans le Net imposable 0,01 % de la PP de la Prévoyance correspondant) la part affectée au financement de la garantie hospitalisation en chirurgie.

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 **2 161,27**) En revanche l’indemnité de panier (repas) analysée en tant que remboursement de frais professionnels est non imposable.

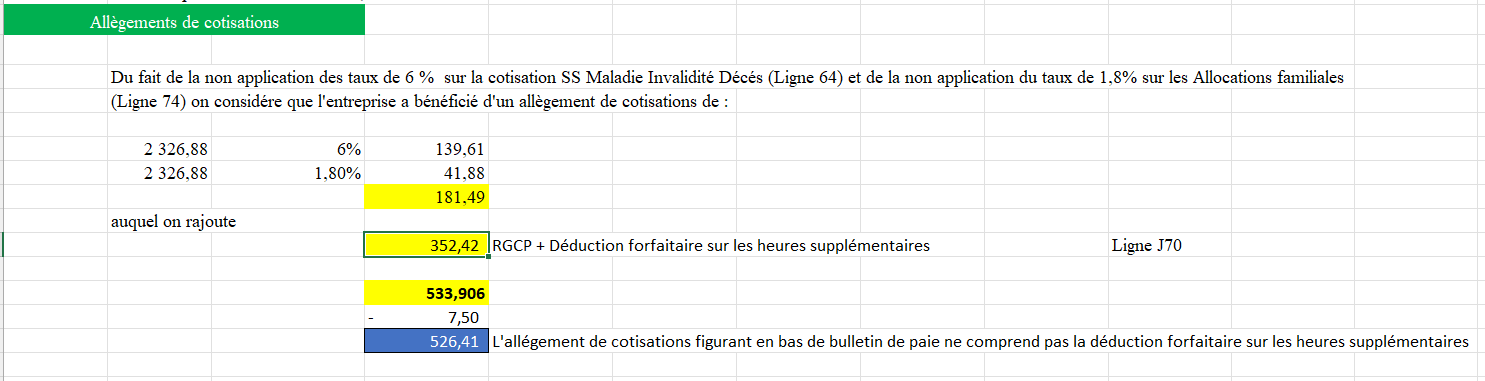
Le salarié ayant demandé l’application du taux neutre et la base de calcul du Prélèvement à la source (PAS) étant identique - dans les hypothèses retenues - au Net Imposable le taux neutre correspondant sur la grille applicable au 01/05/2025 est de : 3,50% ce qui nous donne un prélèvement à la source de **70,31** et un **Net à payer après Impôt sur le revenu** de 2181,27 -70,31 = **2 090,96**

Il nous reste ensuite à compléter les cellules **I84** et **I85**.

La cellule **I84** 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.



**I85** : Allègement de cotisations. Comprend ici 3 montants



On aura donc dans la cellule I85 **526,41** d’allègement de cotisations. Notez la convention de signe inférieure à celle utilisée pour la cellule I70

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 2023/ Mai 2024 et capitalisé ses congés depuis le 1 er Juin 2024 jusqu’au 28/02/ 2025.

**Deuxième tableau** : Compte tenu de l’absence d’informations sur les mois précédant Février ce tableau a été complété sur la base des éléments disponibles sur Février . Le nombre d’heures réelles effectuées est de 140 heures compte tenu d’une répartition des heures sur la semaine : 7 heures du Lundi au Vendredi. + 5 heures supplémentaires

