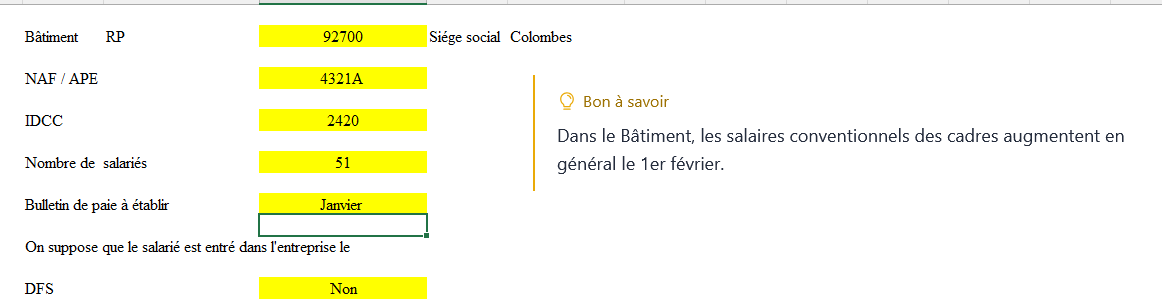
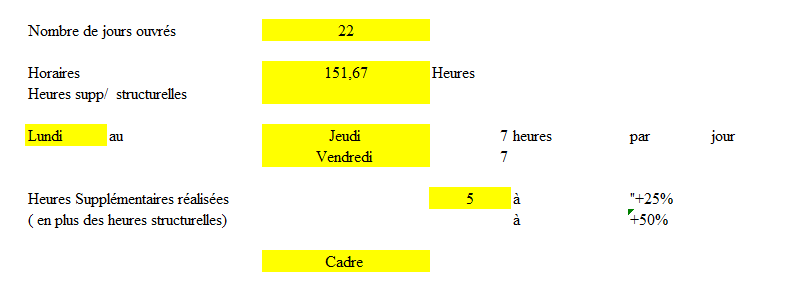
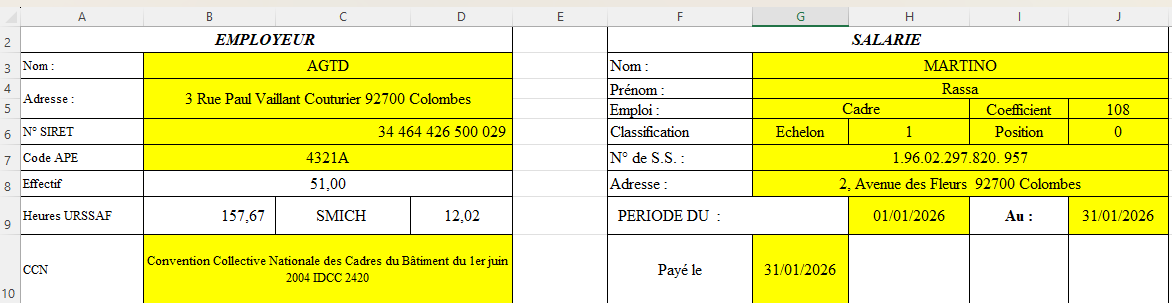
*Soit à établir le bulletin de paie pour le mois de* ***Janvier 2026*** *d’un salarié travaillant dans une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment*

***Caractéristiques****: Bâtiment/ Cadre / Région Parisienne / 51 salariés*

*Code APE 4321A / CCN 2420*

**

**



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 :**

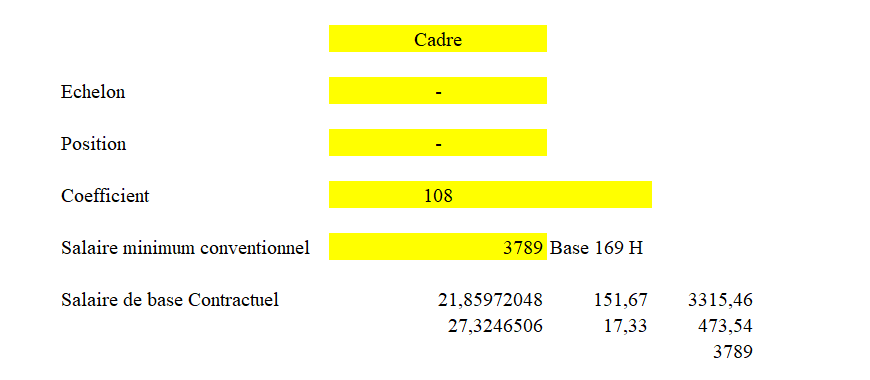
* Installation de câbles et d’appareils électriques
* Câblage de télécommunications, réseaux informatiques et télévision par câble (y compris fibres optiques)
* Pose de paraboles et antennes d’immeubles
* Mise en place de systèmes d’éclairage
* Installation de groupes électrogènes (alimentation de secours)
* 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** 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 Cadres du Bâtiment du 1er juin 2004 IDCC 2420* »

Vous trouverez par ailleurs quelques précisions sur les principales dispositions contenues dans cette CCN nationale qui n’est pas étendue et donc ne s’applique qu’aux entreprises faisant partie d’un syndicat patronal ayant signé l’accord ou aux entreprises qui choisissent d’y adhérer volontairement.

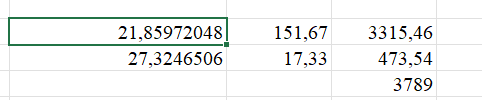


Dans le cas étudié ici ce salarié qui est domicilié dans le département des Hauts de Seine (92) a un **Coefficient de 108** dans la grille des salaires applicable aux cadres du bâtiment (Cf. Grille des salaires complète par ailleurs).

Comme vous le constatez le salaire annuel minimum qui lui est applicable est de **3789 euros** pour 169 heures. Le salarié dont nous établissons le bulletin de paie a un contrat de 151,67 et donc pour connaître son salaire horaire il faut établir la conversion suivante :

3789 / (151,67 + 17,33\*1,25) = 21,85972048

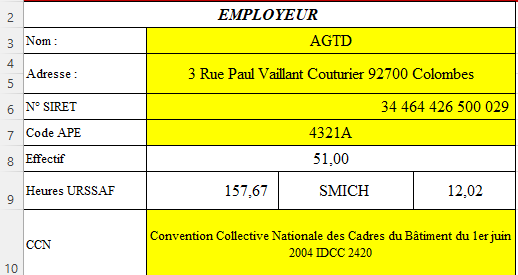
A partir de ce taux horaire on peut effectivement reconstituer le salaire de 3789 euros



Ce salarié a donc pour 151,67 heures par mois un salaire de base de 3315,46 euros

Il a effectué au cours du mois de Septembre **5 heures supplémentaires à + 25 %**.

Mais avant de présenter la suite du bulletin de paie nous allons nous arrêter quelques instants sur 3 mentions figurant sur ce bulletin de paie qui ne sont pas obligatoires et 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.

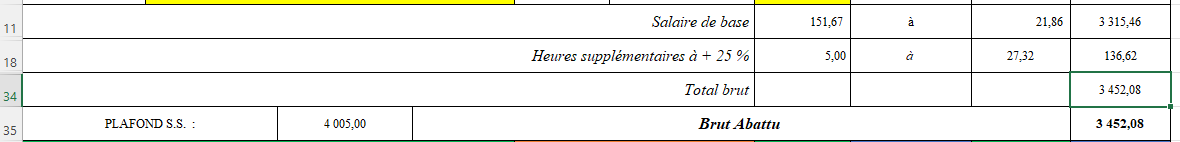
Les **heures URSSAF** sont une des autres données très importantes qui permettent le paramétrage correct du bulletin de paie. Notez tout d’abord qu’il ne faut pas confondre Heures URSSAF et heures travaillées. En effet la détermination des heures URSSAF (ce qui signifie les heures effectuées au sens 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

* 1. au calcul de la RGDU (Réduction Générale Dégressive Unique - limite de « 3 \*Nombre d’heures URSSAF \* SMIC horaire, au-delà laquelle la RGDU ne s’applique plus)

Le SMIC Horaire applicable en 2026 à ces différentes limites est le SMIC Horaire au 01/01/2026 mais il peut évoluer en cours d’année et cette cellule pourra être utilisée dans le cadre d’un paramétrage du bulletin de paie comme référence là où le SMIC Horaire intervient dans un calcul.

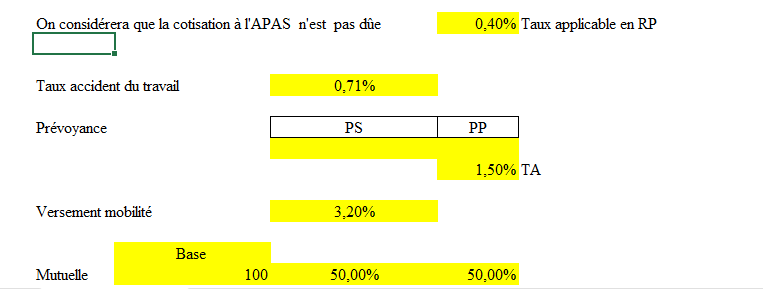
Abordons à présent la partie du bulletin de paie qui va nous permettre de préciser les éléments variables du mois.



L’exemple choisi concerne donc

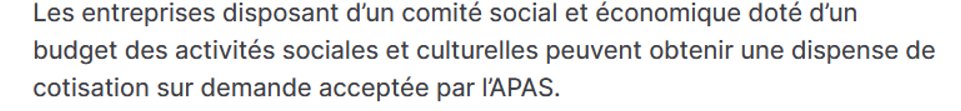
* Une entreprise appartenant au secteur du Bâtiment relevant de la CCN dont l’IDCC est 2420
* Cette entreprise a son siège social à Colombes dans le département des Hauts de Seine
* Les effectifs sont de **51** salariés
* Le salarié Cadre de coefficient **108** a selon la grille de salaires minima applicable un salaire mensuel pour 151,67 de **3315,46** euros.
* Il a un contrat de 35 heures par semaine et travaille du Lundi au Vendredi 7 h par jour et effectue au cours du mois de Septembre 2026 5 heures supplémentaires à + 25 % .

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 taux de l’APAS en Région Parisienne est de **0,40 %** depuis **Juillet 2025**.

Ce dernier point par application de la règle suivante :



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 **4005** (valeur en 2026 reportée dans la cellule **C35** du bulletin de paie)

Le nombre **d’heures URSSAF** est ici de 151,67 + 5 heures supplémentaires = **156,67**

Et non le nombre d’heures réelles travaillées !!!

C’est donc sur cette base que sera calculée la limite de 3 SMIC.

**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**

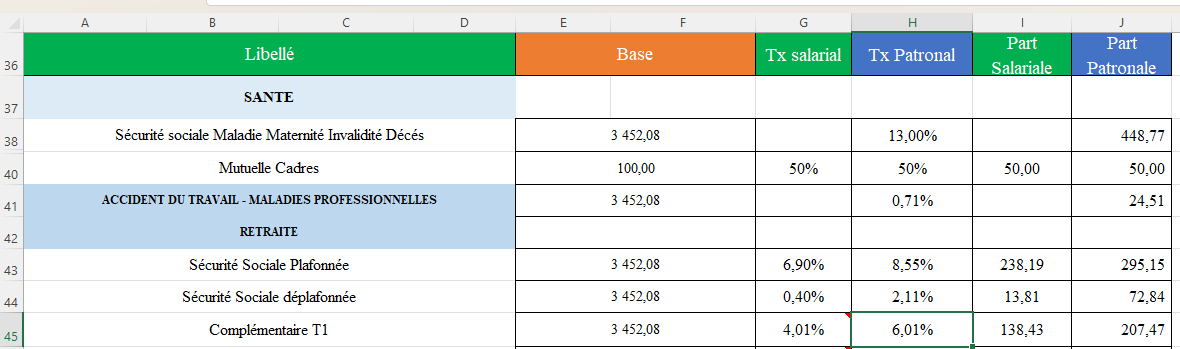
| **✅ Avantages** | **❌ Inconvénients** |
| --- | --- |
| Réduction des **charges sociales** pour l’employeur | Baisse des **droits sociaux** pour le salarié |
| Augmentation du **net à payer** | Complexité administrative et risque URSSAF |
| Reconnaissance des **frais non remboursés** | Nécessite un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

**Les Cadres du bâtiment (IDCC 2420)** ne figurent pas dans la liste spécifique des professions ouvrant droit à la DFS.

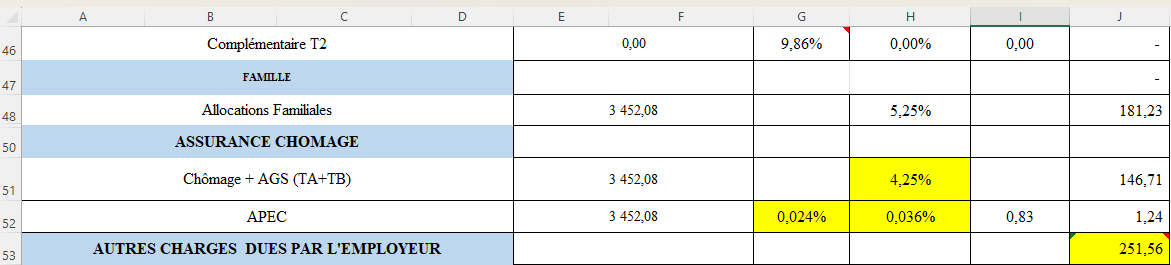
**Conséquence pour les cadres IDCC 2420**

* **Par principe : la DFS ne s’applique pas aux cadres** rattachés à la CCN 2420, car leur profession n’est pas listée par l’arrêté.

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



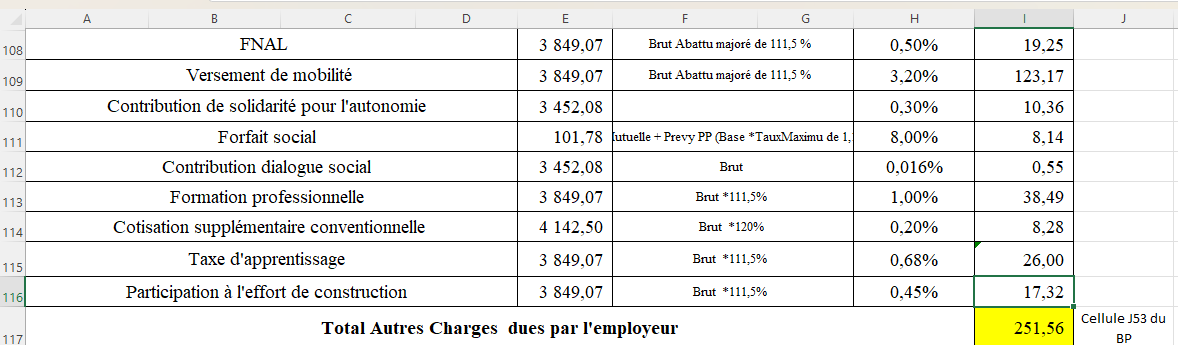
Cette partie n’appelle pas de remarques particulières si ce n’est la modification en 2026 du taux d’accident du travail (0,71% contre 0,6% en 2025 pour les personnels de bureau) et du taux patronal de cotisation Sécurité Sociale déplafonnée passée à 2,11% contre 2,02% auparavant. En revanche nous allons apporter quelques commentaires à la suite du bulletin de paie ci-dessous.



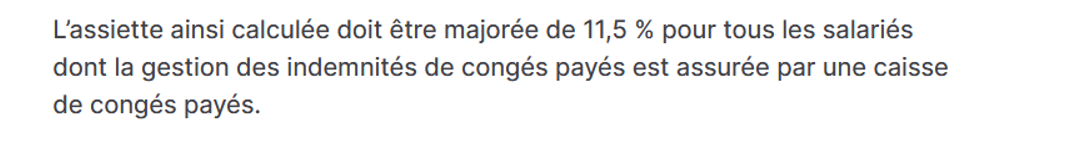
Vous noterez le taux de **4,25 %** applicable pour l’assurance chômage - en vigueur depuis le 01/05/2025 (contre 4,30 % auparavant).

Ce salarié étant cadre cotise à l’APEC dont la base de calcul (tout comme l’assurance chômage) est la Tranche A + Tranche B soit un salaire compris entre 0 et 4\*PMSS

Voyons à présent le montant figurant dans la cellule J53



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 3696,74 ici que l’on retrouve en prenant le salaire brut que l’on multiplie par **111,5 %**



On a donc ici

3452,08 \*111,5 % = **3849,07** euros

De même pour le **versement mobilité** qui lui s’applique aux entreprises ayant au moins 11 salariés avec 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.

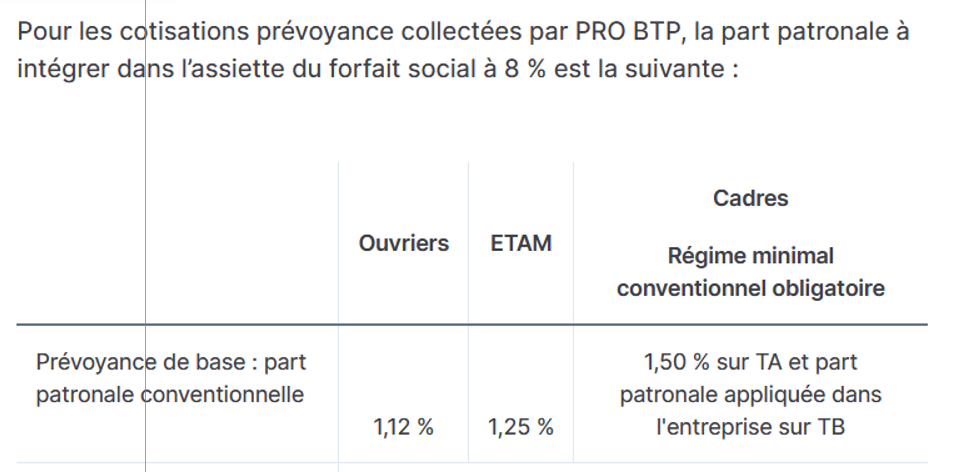
La base de calcul de la **Contribution de solidarité pour l’autonomie** est le **brut abattu ( ici le brut puisque la DFS n’est pas applicable) sans application de majoration**.

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 égale à la PP de la mutuelle (ici 50) + la PP de la Prévoyance avec un taux de 1,5 % (ici 51,78. Cf. ci-dessous) =101,78.





Notons à ce sujet :



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

3452,08 \*111,5 % = **3849,07** euros

La **Cotisation Supplémentaire Conventionnelle** est due par les entreprises du bâtiment ( mais aussi des travaux publics mais nous le verrons lors de l’étude de ces bulletins de paie) de moins de 300 salariés. Son taux est ici de 0,20% car les effectifs de l’entreprise sont d’au moins 11 salariés et de moins de 300 salariés (Cf feuille de synthèse **donnée par ailleurs) et est donc due par l’entreprise**

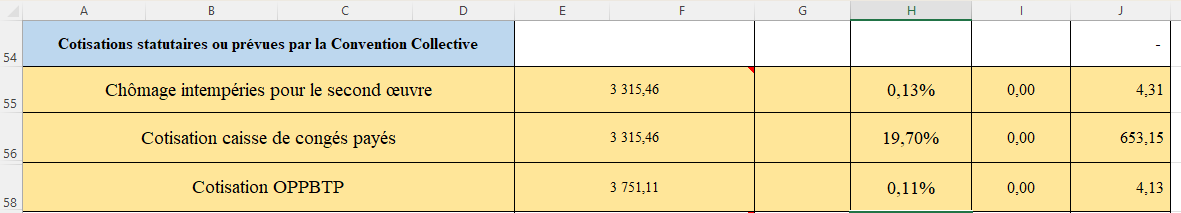
**Sa base de calcul est le brut (abattu ou non selon le cas) \* 120% (pour tenir compte de la TVA)**

3452,08 **\*120% = 4142,50**

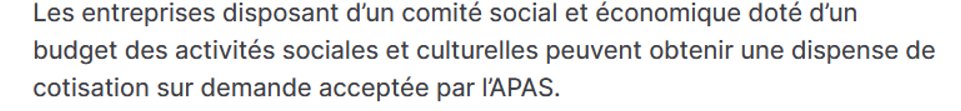
**La taxe d’apprentissage** au taux de 0,68% est due sur la base du brut abattu majoré de **111,5 %** également. Règle d’arrondi concernant la base et le montant de la taxe à l’euro le plus proche.

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%

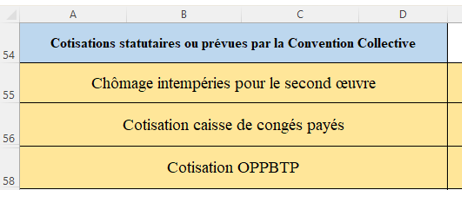
Voyons à présent ce qui constitue l’autre particularité des bulletins de paie des salariés relevant du secteur du BTP : les cotisations détaillées sur le bulletin de paie sous l’en -tête Cotisations statutaires ou prévues par la Convention Collective.



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



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 ?

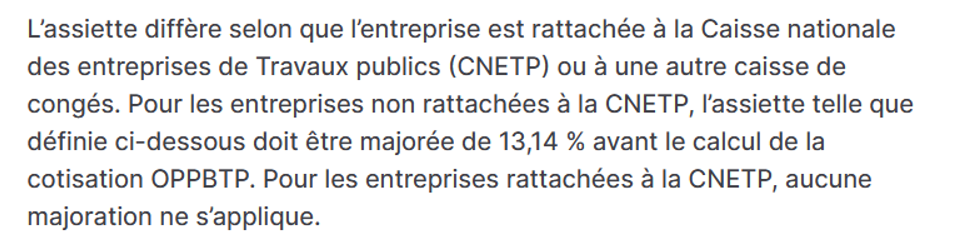
La réglementation dresse une liste limitative des causes d'arrêt de travail pour intempéries : le gel, la neige, le verglas, la pluie, le vent fort, les inondations et la canicule. Ces causes ne sont pas recevables lorsque les intempéries interdisent l'accès chantier au ou son approvisionnement mais 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**, c’est le cas de notre exemple). La base de calcul de cette cotisation est plafonnée (TA)

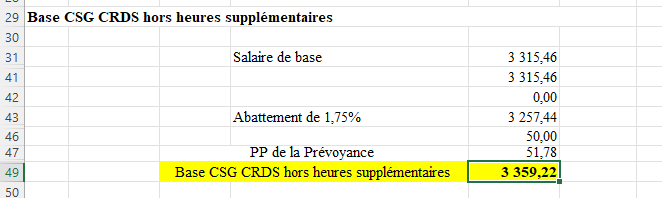
La cotisation à la caisse des congés payés comporte un taux applicable en Région Parisienne de 19,70 % (19,60% en PACA et 20,20% dans les autres régions) pour une entreprise du bâtiment.

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

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-dessus elle est calculée sur le brut majoré de **13,14%** Son taux est de **0,11%.**



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

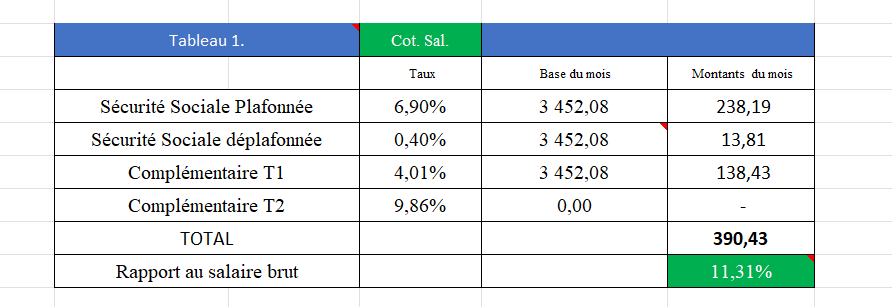


La Base CSG CRDS sur les heures supplémentaires est ici obtenue par le calcul :

136,62 \* 0,9825 = **134,23**

Ces heures supplémentaires bénéficient d’une déduction de charges salariales calculée de la façon suivante :

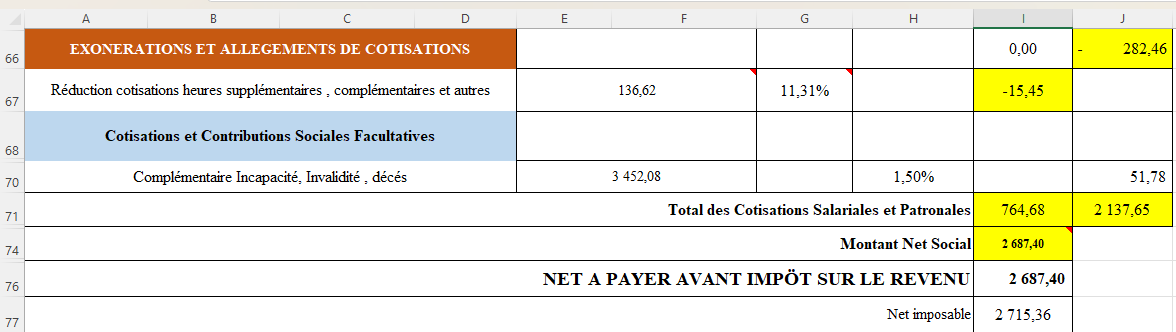
* + - 1. Taux applicable



Le rapport au salaire brut est limité à un taux maximum de 11,31 %

* + - 1. La réduction est obtenue en appliquant au montant des heures supplémentaires (136,62) le taux trouvé ci-dessus (11,31%) et la réduction apparaitra ainsi sur le bulletin de paie :

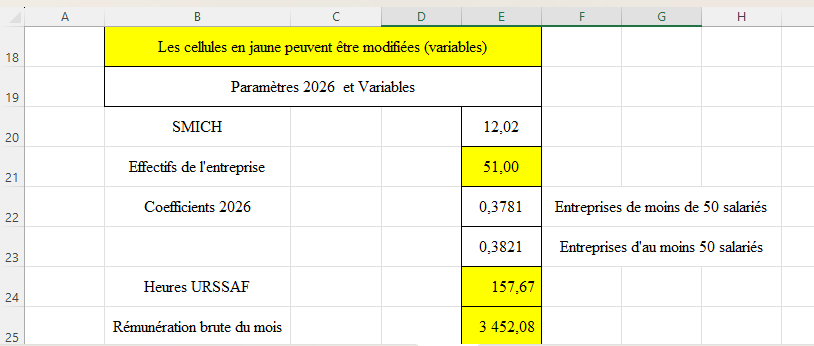


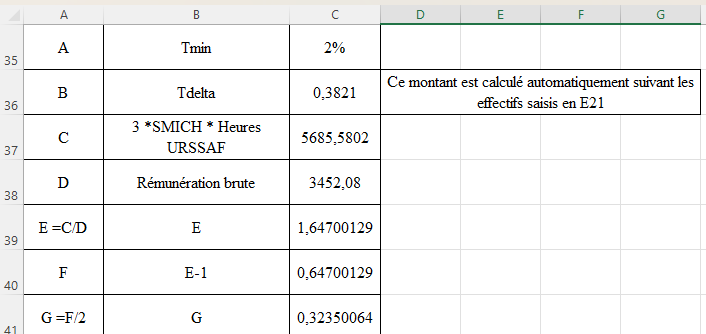


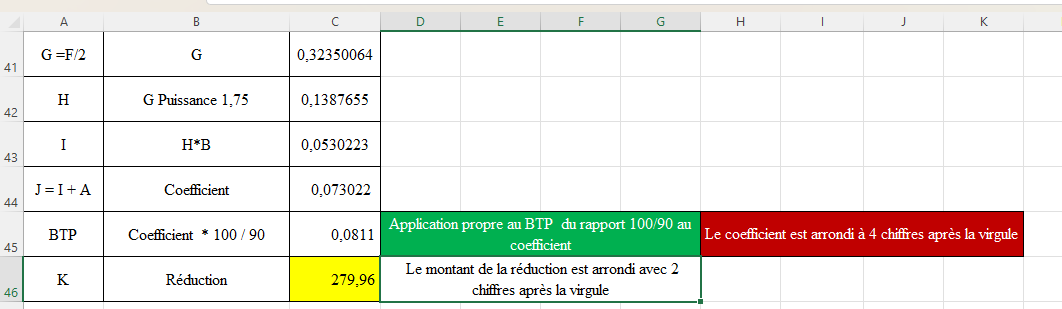
Mais revenons à la Ligne 66 intitulée **Exonérations et allégements de cotisations** qui comprend en particulier la RGDU (Réduction Générale Dégressive Unique) et éventuellement la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (qui est non applicable aux heures complémentaires).

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

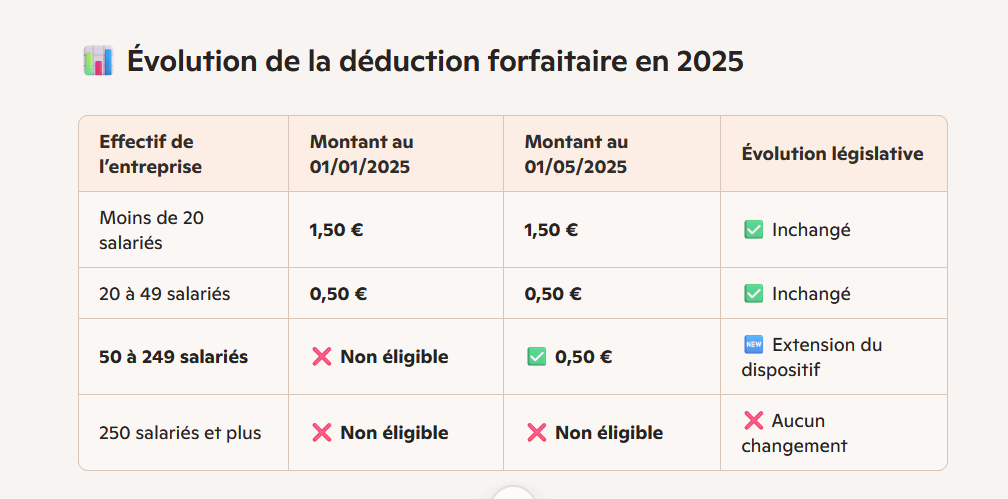
* Lorsque l’entreprise adhère à une caisse de congés payés la RGDU doit être majorée d’un coefficient égal à 100/90 (intégré à la matrice)





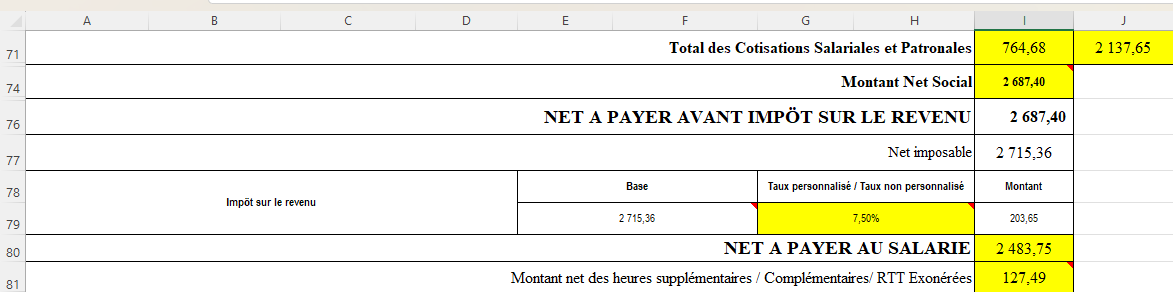


Reste la deuxième composante de la cellule J66 qui est la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires. Celle-ci est de 0,5 par heure supplémentaire puisque l’entreprise a 51 salariés et que nous établissons le bulletin de paie de Janvier 2026. On aura donc en J66 un montant de 5\*0,5 = **2,5** + 279,96 = 282,46 avec un signe négatif pour exprimer la déduction.

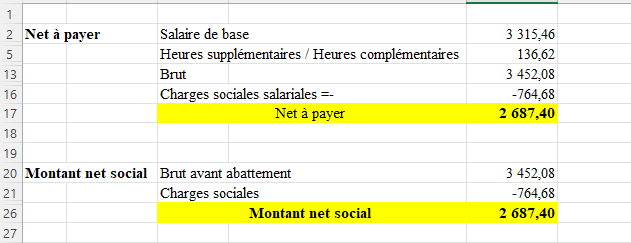


En 2026, la DFS de 0,5 euro a été étendue aux entreprises de 250 salariés ou plus

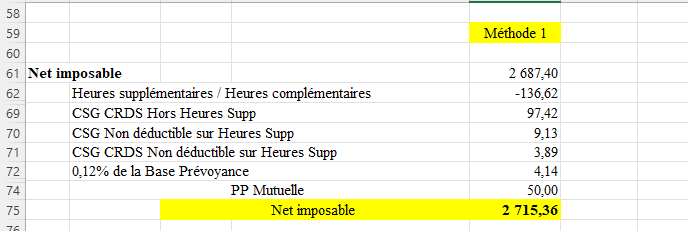
Il nous faut ensuite déterminer les rubriques du bas du bulletin de paie.



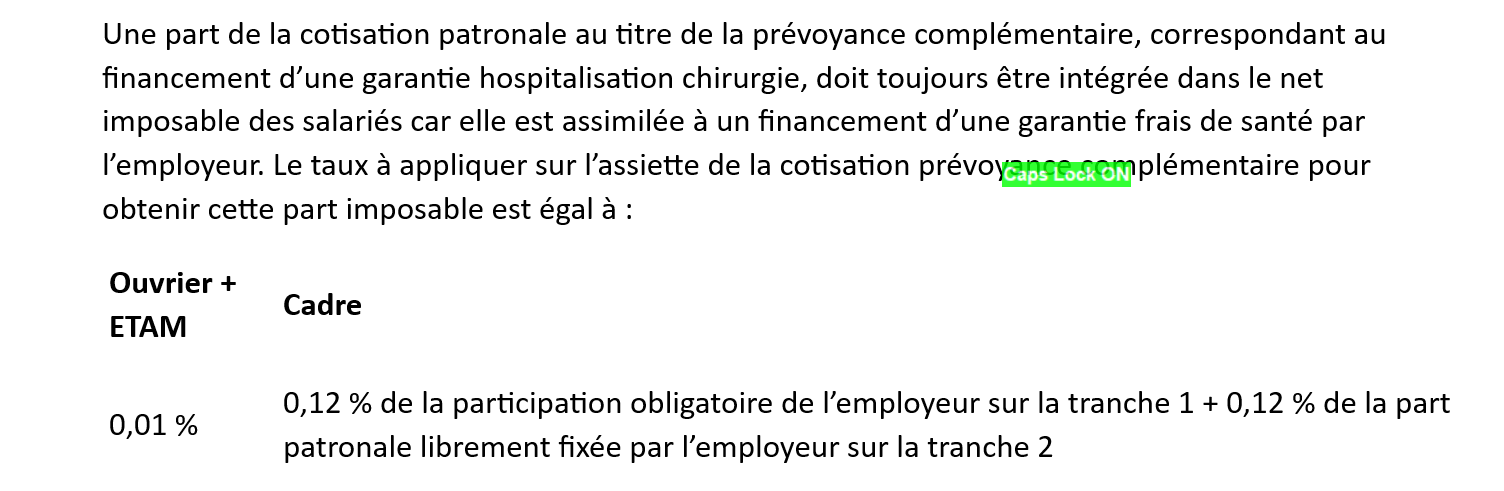
Le Net à payer et Montant net social sont de même montant et ne présentent pas de difficulté particulière :



Le net imposable est calculé dans le tableau suivant :

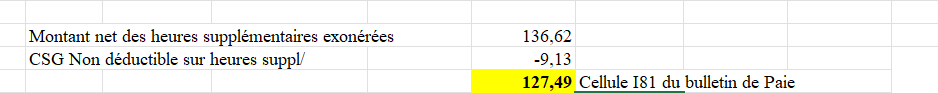


Vous noterez la présence de 0,12% de la PP Prévoyance. C’est une particularité du calcul du Net Imposable dans le BTP. En effet :



La base de calcul du PAS est ici identique au Net Imposable (rappel : ce n’est pas toujours le cas)

La cellule I81 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)



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 : 7,15% ce qui nous donne un prélèvement à la source de **203,65** et un **Net à payer après Impôt sur le revenu** de **2483,75**

Une rubrique« Allègement de cotisations » apparaissait en 2025 en bas de BP, elle a été supprimée sur les BP à compter du 01/01/2026

Nous allons pour terminer mettre à jour les différents compteurs

**Première colonne** : Pour les congés payés on a supposé que le salarié avait pris 20 jours de ses congés payés acquis sur la période Juin 2024 / Mai 2025

**Deuxième colonne**  : et capitalisé ses congés depuis le 1 er Juin 2025 jusqu’au 01/01/2026.

