

RÉDACTION DU BULLETIN DE PAIE

PRINCIPE : LA LIBRE FIXATION DU SALAIRE

Dans le principe, le salaire est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

L'employeur est libre, dans son pouvoir de direction de l'entreprise, et sauf discrimination injustifiée, de décider des augmentations de rémunérations qui ne lui sont pas imposées par la loi, les conventions collectives ou le contrat de travail.

Soc. 9 juillet 1985 - Bull. civ. V, n° 419

EXCEPTIONS : PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT

☞ *Selon la Cour de Cassation, les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ne sont qu'une application de la règle plus générale "à travail égal, salaire égal" énoncée dans le Code du Travail. En conséquence, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.*

Cass. soc. 29 octobre 1996 - Sté Delzongle c/ Ponsolle

À l'inverse, l'employeur peut procéder à une individualisation des salaires lorsque l'écart de rémunération repose sur des éléments objectifs.

Exemple

N'est pas illicite, le système appelé "ranking" consistant à classer les salariés en différentes catégories en fonction de leurs performances professionnelles et à fixer l'augmentation des salaires en relation avec ce classement. Pour être licite, ce système doit toutefois répondre aux conditions suivantes :

- être porté à la connaissance du salarié ;
- ne pas être fondé sur des éléments subjectifs ou discriminatoires ;
- s'appuyer sur des critères préétablis, objectifs, connus, contrôlables et non disciplinaires.

CA Grenoble 13 novembre 2002 ch sociale, Syndicat CFDT de la métallurgie Sud-Isère et a c/ SA Hewlett Packard

De la même façon, le fait que le salarié ait été embauché postérieurement à la mise en place d'une réduction du temps de travail, le place dans une situation différente de celle des autres salariés embauchés avant.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2005 – Sté Transports de Tourisme de l'Océan c/ Gaudon

La disparité de rémunération entre deux salariés peut également être justifiée par la différence de qualité de leur travail reposant sur des éléments objectifs fournis par l'employeur.

Cass. soc. 8 novembre 2005 - De Souza c/ Société Saint-Jacques Hôtel

L'ancienneté peut de la même façon justifier une différence de traitement entre un salarié employé sous CDD et le salarié qu'il remplace lorsqu'elle n'est pas prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base.

Cass. soc. 17 mars 2010 - Sté DCN services c/ Dalmasso

Enfin, les diplômes utiles à l'exercice des fonctions occupées, constituent une raison objective et pertinente justifiant une différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail.

Cass. soc. 17 mars 2010

À l'inverse, le versement de primes variables dont la fixation et le montant sont laissés à la libre appréciation de l'employeur est contraire au principe « à travail égal salaire égal ». En effet, le versement d'une prime doit reposer sur des éléments objectifs et pertinents.

Cass. soc. 30 avril 2009

Les règles d'attribution de l'avantage doivent être préalablement définies et contrôlables.

Cass. soc. 27 mars 2007

Charge de la preuve

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

Cass. soc. 28 avril 2004 - Sté Staus Transport de voyageurs c/ Hoarau et a.

NON-DISCRIMINATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'employeur est tenu, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, de verser une rémunération équivalente (entre hommes et femmes).

Article L. 3221-2 du Code du travail

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base plus tous les avantages en nature ou en espèces versés par l'entreprise au salarié. Sont considérés comme travaux de valeur égale, ceux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses.

Exemple

■ *l'avenant d'une convention collective prévoit, au profit des seules mères de famille, un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés par enfant à charge de moins de 15 ans. Un second avenant, intervenu postérieurement, étend aux agents des deux sexes le bénéfice du congé supplémentaire.*

Des salariés obtiennent l'application rétroactive de ce texte (dans la limite de la prescription quinquennale applicable en matière de salaire) sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés. La convention collective, avant sa rectification par le second avenant, était en effet discriminatoire au sens de l'article L. 3221-2 du Code du travail pour les salariés pères de famille.

Cass. soc. 9 avril 1996 - CPAM du calvados c/ Brunet et autres

■ *un accord d'entreprise prévoit, au profit des seules mères de famille, une prime de naissance ou d'adoption d'un montant de 305 €. Le même accord prévoit, par ailleurs, le versement d'une allocation mensuelle pour frais de garde au bénéfice des mères de famille, des pères de famille célibataires, veufs ou divorcés élevant seuls leurs enfants. Suite à l'action engagée par des salariés de l'entreprise, la Cour de Cassation considère que ces sommes doivent, en vertu notamment de l'article L. 3221-2 du Code du travail, être versées dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.*

Cass. soc. 8 octobre 1996 - Sté Renault c/ Chevalier et autres

Une salariée, responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux, estimait qu'elle subissait une différence de traitement avec ses collègues masculins, directeurs chargés de la politique commerciale et des finances de l'entreprise. Selon les juges, la salariée a été victime de discrimination salariale. En effet, l'intéressée et ses collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, ont une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, et une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise. Chaque poste exige des capacités comparables et représente une charge nerveuse du même ordre.

L'ensemble de ces éléments caractérisent un travail de valeur égale. Pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, la salariée percevait une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins, ce qui justifiait la condamnation de l'entreprise à des rappels de salaire.

Cass. soc. 6 juillet 2010

■ *à l'opposé, le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes ne s'oppose pas au versement d'une allocation forfaitaire aux seuls travailleurs féminins qui partent en congé de maternité dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels liés pour ces travailleurs à l'éloignement de leur travail.*

Cass. soc. 21 mars 2000 - Diot c/ Renault SA

Preuve

Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Il incombe, par ailleurs, à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire de cette mesure, d'établir que la disparité de situation ou la différence de rémunération constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à cette discrimination fondée sur le sexe.

Cass. soc. 23 novembre 1999 - Scillier c/ CEA

Sanctions

Les dispositions des contrats de travail, conventions collectives ou accords collectifs discriminatoires sont nulles de plein droit. La rémunération du salarié fait alors l'objet d'une régularisation sur la base de la rémunération la plus élevée.

Article L. 3221-7 du Code du travail

Lorsqu'un salarié, délégué syndical, accomplit avec un coefficient identique (même qualification et ancienneté comparable), le même travail que les autres salariés de l'atelier, avec une rémunération moindre que celle allouée à ces derniers, sans aucune explication à cette différence de traitement, la discrimination liée à l'exercice du mandat syndical est prouvée.

Cass. soc. 12 décembre 1998 - SA Aubin c/ Chatet

EGALITE HOMME/FEMME : PLAN D'ACTION ET PENALITE FINANCIERE

Textes

- Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 ;
- Article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle.

Objet

Depuis le 1^{er} janvier 2012 les entreprises d'au moins **50** salariés doivent avoir conclu un accord collectif ou un plan d'action. À défaut, elles sont passibles d'une pénalité financière pouvant atteindre **1 %** de leur masse salariale.

Entreprises visées par la pénalité

Sont concernées par la pénalité de **1 %**, les entreprises de **50** salariés et plus disposant ou non d'IRP (Institutions Représentatives du Personnel), y compris en cas de carence du CE. Par entreprise, on entend :

- les employeurs de droit privé ;
- les Epic (établissements publics à caractère industriel et commercial) ;
- les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

Plan d'action

Les entreprises d'au moins **50** salariés doivent établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action est intégré, dans les entreprises de moins de **300** salariés, dans le rapport annuel sur la situation économique visé à l'article L. 2323-47 du Code du travail et, dans les entreprises d'au moins **300** salariés, dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visé à l'article L. 2323-57 du même code.

☞ Les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action au 10 novembre 2010, ne se voient appliquer la pénalité qu'à l'échéance de l'accord, et au plus tard dans un délai de trois ans après sa conclusion. Dans tous les cas, dès lors qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle a été conclu, l'entreprise est couverte pour la durée de cet accord, c'est-à-dire pour trois ans.

Circulaire du 28 octobre 2011

Calcul de l'effectif

La circulaire du 28 octobre 2011 renvoie vers le Code du travail pour décompter l'effectif de l'entreprise : ainsi, l'effectif est arrêté au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus. Il est obtenu par la moyenne au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois.

L'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail au dernier jour du mois sont comptabilisés, qu'il soit effectivement présent ou pas. Par exemple les salariés absents, ou les salariés mis à disposition par des entreprises extérieures, sont pris en compte.

Contenu

Le contenu du plan d'action comprend :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle : bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente, évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus, explication sur les actions prévues non réalisées ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés : définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, évaluation de leur coût, échéancier des mesures prévues.

Articles R. 2323-9 modifié et R. 2313-12 anciennement D. 2323-12 du Code du travail

Pénalité financière

Les entreprises d'au moins **50** salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum de **1 %** de leur masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Article L. 2242-5-1 du Code du travail

Cas d'application

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins :

- deux des domaines d'action mentionnés à l'article L. 2323-47 du Code du travail pour les entreprises de moins de **300** salariés ;
- trois des domaines d'action mentionnés à l'article L. 2323-57 du Code du travail pour les entreprises d'au moins **300** salariés. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Article R. 2242-2 nouveau du Code du travail

Les domaines d'action prévus aux articles L 2323-47 et L 2343-57 du Code du travail sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Procédure

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai de **6** mois. Cette mise en demeure se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article R. 2242-3 du Code du travail

Dans le délai de **6** mois, l'employeur doit communiquer, l'accord ou le plan d'action mis en place ou modifié. S'il n'est pas en mesure de le faire, il doit justifier des motifs de la défaillance de l'entreprise.

À l'issue du délai de **6** mois, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux en fonction des motifs de la défaillance de l'employeur, de sa bonne foi et des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

Les motifs de défaillance suivants, sont pris en compte, pour diminuer le taux de pénalité :

- la survenance de difficultés économiques ;
- les restructurations ou fusions en cours ;
- l'existence d'une procédure collective en cours ;
- le franchissement du seuil d'effectifs (**50** ou **300** salariés) au cours des **12** mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure par l'inspecteur du travail.

Articles R. 2242-5 et R. 2242-6 nouveau du Code du travail

Calcul et recouvrement de la pénalité

La pénalité est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure par l'inspecteur du travail.

Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action.

Article R. 2242-7 nouveau du Code du travail

L'employeur reçoit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure.

Il demande à l'employeur de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité dans le délai d'un mois.

À défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale par mois.

NON-DISCRIMINATION CDD - CDI

Sauf dispositions législatives expresses, et à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée.

La rémunération perçue par un salarié en contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que perçoit, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Article L. 1242-15 du Code du travail

Cette règle s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée dès le premier jour de leur engagement.

Cass. soc. 17 décembre 1996 - Cie PO European Ferries (Dover) limited c/ Castelle et autres

Exemple

Est considérée comme illicite la différence de montant d'une prime d'assiduité qui ne repose que sur la nature déterminée ou non de la durée du contrat de travail.

Cass. soc. 8 avril 1998 - UMPSOS c/ Saumon

NON-DISCRIMINATION ENTRE LES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET LES SALARIES A TEMPS PLEIN

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, leur rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Un usage d'entreprise ne peut, par exemple, subordonner le paiement d'une prime à l'occupation d'un emploi à temps complet.

Cass. soc. 13 avril 1999 - Sté Ouest France c/ Busnel

☞ *Le fait pour une convention collective, de doubler pour une salariée à mi-temps, le temps de présence nécessaire à un poste pour l'accès à un coefficient supérieur ne constitue pas une discrimination.*

Cass. soc. 9 avril 1996 - Soufflet c/ CPAM de la Marne

MENTIONS OBLIGATOIRES

Le bulletin de paie doit indiquer :

Article R. 3243-1 du Code du travail

- le nom, l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- la référence de l'URSSAF ou de la MSA où l'entreprise verse les cotisations et le numéro sous lequel les cotisations sont versées ;
- le code de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au Code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation du contrat de travail.

La mention obligatoire sur le bulletin de paie de la convention collective applicable, vaut présomption par l'employeur de l'application de cette convention à l'entreprise.

Cass. soc. 18 juillet 2000 - Lapassousse c/ Société ASD

Dans les relations individuelles de travail, à défaut de se prévaloir de la convention déterminée par l'activité principale de l'entreprise, le salarié peut demander l'application de la convention mentionnée sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 18 juillet 2000 - Lapassousse c/ Société ASD

Cette mention vaut présomption de l'applicabilité à l'égard du salarié de la convention collective. L'employeur est toutefois admis à apporter la preuve contraire.

Cass. soc. 15 novembre 2007 Gabriellec/ Société Oeno Conseil

Par contre, la mention d'une convention collective applicable sur le bulletin de paie n'interdit pas au salarié de se prévaloir des dispositions plus favorables de la convention collective à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2002 - SA Nera c/ Schwob et a

- le nom et l'emploi du salarié ;
- la position du salarié dans la classification conventionnelle : niveau ou coefficient hiérarchique ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées :
 - au taux normal,
 - à un taux majoré en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

Exemple

Majoration de 25 % ou 50 % en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires ou majoration pour travail de nuit.

Le bulletin de paie doit, en outre, indiquer :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

- le montant du complément différentiel dû, le cas échéant, en cas de réduction du temps de travail (salariés rémunérés au SMIC).

Le fait de ne pas mentionner de manière intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures réellement effectué constitue, selon l'article L. 8221-5 du Code du travail, un délit de travail dissimulé.

Exemple

L'employeur qui connaît par les relevés d'heures produits chaque semaine, l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne les a pas mentionnées sur le bulletin de paie, se rend coupable du délit de travail dissimulé.

CA Versailles 30 avril 2002 - Liebgott c/ SARL APC développement

De la même façon, le fait que l'employeur applique au salarié un système de forfait jours sans avoir conclu de convention de forfait et l'absence de mention, sur les bulletins, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale par un cadre qui travaillait régulièrement plus de **10** heures par jour, constitue un délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 28 février 2012

À l'opposé, le délit de travail dissimulé n'est pas constitué lorsque l'employeur ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie par suite d'une erreur de rédaction.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Korner c/ Société Bausson

Seule la mention, de manière intentionnelle, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué est constitutive du délit de travail dissimulé.

Cass. soc. 24 mars 2004 - Sté Fimaco Vosges c/ Crusem

- les heures supplémentaires :
 - doivent faire l'objet d'une mention spécifique obligatoire sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une majoration de salaire,
 - peuvent ne pas être distinguées spécifiquement sur le bulletin de paie si elles donnent lieu à une bonification en repos : elles sont alors précisées en annexe du bulletin de paie avec leur bonification en application de l'article D. 212-22 du Code du travail,
 - sont mentionnées uniquement sur l'annexe du bulletin de paie lorsqu'elles donnent lieu à repos compensateur ;

Circulaire MES/CAB/2000.003 relative à la réduction négociée du temps de travail

- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;

La rémunération brute inclut le salaire de base ainsi que tous les éléments entrant dans le champ d'application de l'article D. 3171-11 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des accessoires de salaires (primes, avantages en nature, ...),
- de l'indemnité de congés payés (ICP),
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée,
- la nature et le montant des retenues et ajouts effectués sur la rémunération brute du salarié :
 - cotisation de Sécurité sociale,
 - cotisation de retraite complémentaire ARRCO - AGIRC,
 - cotisation d'assurance chômage,
 - cotisation APEC,
 - cotisations aux régimes de prévoyance d'origine conventionnelle.

Le regroupement des retenues relatives aux cotisations et aux contributions salariales est autorisé dès lors que ces prélèvements sont appliqués à une même assiette et destinés à un organisme collecteur. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie soit sur un document pouvant lui être annexé.

Exemple d'éléments non cotisables versés au salarié

Frais de transport, indemnité de panier, de repas...

- *le montant de la somme effectivement perçue par le salarié (net à payer) ;*
- *la date du paiement ;*
- *la mention invitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée ;*
- *les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés payés (période de paie incluant une période de congé).*

☞ *On peut se passer de définir le montant de l'indemnité de congés payés lorsque l'entreprise applique la règle du maintien de salaire.*

- *le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.*

☞ *Les cotisations patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute doivent être indiquées soit sur le bulletin de paie, soit sur un récapitulatif annuel.*

AUTRES MENTIONS

MENTIONS FACULTATIVES

- numéro SIRET ;
- net imposable ;
- mode de règlement ;
- cotisation FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) ;
- cotisation d'assurance chômage (part patronale) ;
- cotisation de retraite complémentaire à des régimes facultatifs ;
- cotisation au FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires) ;
- cotisation à un régime de prévoyance (non prévue par la convention collective) ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation à la formation professionnelle continue ;
- versement de transport ;
- cotisation APEC (part patronale) (Association Pour l'Emploi des Cadres) ;
- forfait social.

MENTIONS INTERDITES

- mention des heures de grève : l'employeur indique, dans ce cas, le montant des retenues effectuées sans préciser leur origine ;

Exemple

Absence non rémunérée du au

- mention des heures de délégation : aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre d'établir une distinction entre les heures travaillées et les heures de délégation.

Cass. soc. 3 février 1993 - RJS 1993 354 n° 613

Cass. soc. 18 février 2004 - Sté Distribution Casino France c/ Théron

CAS PARTICULIERS

Avantages versés par le Comité d'Entreprise

Les avantages soumis à cotisations ainsi que les cotisations salariales et patronales correspondantes doivent figurer sur le bulletin de paie.

Circulaire DRT n° 18-88 du 13 décembre 1988

Selon la Cour de cassation, tous les avantages versés par le Comité d'Entreprise, hormis ceux qui ont le caractère de secours, doivent entrer dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 9 juin 1992 - Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des Personnels de Santé c/ URSSAF du Loiret

La mention des cotisations acquittées peut apparaître sur le bulletin de paie correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation, mais à la date de versement des cotisations sociales.

Frais professionnels

Selon l'article R. 3243-1 du Code du travail, le bulletin de paie doit indiquer la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations. Cette disposition concerne, notamment, les remboursements de frais professionnels.

Toutefois, compte tenu des difficultés que pourrait entraîner cette disposition pour les employeurs qui procèdent à de nombreux remboursements de frais, sans périodicité liée au paiement du salaire, il est admis que la mention des remboursements sur le bulletin de paie peut être limitée à ceux qui sont effectués en même temps que le paiement de la rémunération.

Par contre, les remboursements opérés au fur et à mesure que les salariés présentent les justificatifs de leurs dépenses pourront ne pas être indiqués sur le bulletin de paie.

Bulletin de salaire : SALARIÉ - ARTICLE 4 ou 4 bis**BASE CSG / CRDS :**

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :

**ASSURANCES : MALADIE,
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE
ALLOCATIONS FAMILIALES
ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Cotisations dues sur la totalité
du brut Sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :

(6,80 % ; 8,45 %)

Cotisations dues dans la limite
du plafond mensuel Sécurité
sociale

CHÔMAGE :

TA : salaire limité à

1 plafond mensuel Sécurité
sociale (3 129 € pour 2014)

TB : salaire compris entre

1 plafond mensuel de SS et
4 plafonds mensuels SS
soit de 3 130 € à 12 516 €
pour 2014

TC : salaire compris entre

4 et 8 plafonds mensuels de SS
soit : de 12 517 € à 25 032 €
pour 2014

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

AGIRC :

7,75 % et 12,68 % :
taux maximums

CET :

Brut Sécurité sociale limité à
8 plafonds mensuels de SS

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE**SALARIÉ**

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET :
URSSAF :
Convention collective :
APE :

Période du :

Date de la Paie :

SALAIRE (Base 151,67 h)

* Heures normales (nb d'heures x taux)

* heures supplémentaires ou Forfait heures

* Accessoires : prime d'ancienneté,

de rendement, avantages en nature, ...

SALAIRE BRUT

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	_____
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,25%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,80%	_____	8,45%	_____
Totalité	_____			1,75%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			5,25%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____			Variable	_____
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			Variable	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO	_____	3,05%	_____	4,58%	_____
AGIRC TB	_____	7,75%	_____	12,68%	_____
AGIRC TC	_____	7,75%	_____	12,68%	_____
AGFF TA	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF TB	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
APEC TA+TB	_____	0,024%	_____	0,036%	_____
CET	_____	0,13%	_____	0,22%	_____
PRÉVOYANCE	_____				
TA	_____			1,50%	_____
TOTAL DES RETENUES	_____		_____		_____

NET À PAYER

CRDS & CSG (2,90%)

RETENUES

FRAIS PROFESSIONNELS

NET IMPOSABLE

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de salaire : SALARIÉ - ARTICLE 36**BASE CSG / CRDS :**

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :

**ASSURANCES : MALADIE,
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE
ALLOCATIONS FAMILIALES
ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Cotisations dues sur la totalité
du brut sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :

(6,80 % ; 8,45 %)

Cotisations dues dans la limite
du plafond mensuel Sécurité
sociale

CHÔMAGE :

TA : salaire limité à

1 plafond mensuel Sécurité
sociale (3 129 € pour 2014)

TB : salaire compris entre

1 plafond mensuel SS et
4 plafonds mensuels SS
soit de 3 130 € à 12 516 €
pour 2014

TC : salaire compris entre

4 et 8 plafonds mensuels SS
soit : de 12 517 € à 25 032 €
pour 2014

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

AGIRC :

7,75 % et 12,68 % : taux maximums

CET :

Brut Sécurité sociale limité à
8 plafonds mensuels de SS

APEC : l'APEC n'est pas due
pour les articles 36

NET À PAYER :

Brut sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE**SALARIÉ**

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET :
URSSAF :
Convention collective :
APE :

Période du :

Date de la Paie :

SALAIRE (Base 151,67 h)

* Heures normales (nb d'heures x taux)

* heures supplémentaires ou Forfait heures

* Accessoires : prime d'ancienneté,
de rendement, en nature, ...

SALAIRE BRUT

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	_____
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,25%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,80%	_____	8,45%	_____
Totalité	_____			1,75%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			5,25%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____			Variable	_____
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			Variable	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO	_____	3,05%	_____	4,58%	_____
AGIRC TB	_____	7,75%	_____	12,68%	_____
AGIRC TC	_____	7,75%	_____	12,68%	_____
AGFF TA	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF TB	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
CET	_____	0,13%	_____	0,22%	_____
PRÉVOYANCE	_____				
TA	_____			1,50%	_____
TOTAL DES RETENUES	_____		_____		_____

NET À PAYER

CRDS & CSG (2,90%)

RETENUES

FRAIS PROFESSIONNELS

NET IMPOSABLE

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de salaire : SALARIÉ NON CADRE

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :

ASSURANCES : MALADIE,
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE
ALLOCATIONS FAMILIALES
ACCIDENT DU TRAVAIL
VIEILLESSE (1,75 %) :

Cotisations dues sur la totalité
du brut Sécurité sociale

ASSURANCE VIEILLESSE :
Cotisations dues sur la TA

CHOMAGE :

TA : salaire limité à
1 plafond mensuel de Sécurité
sociale (3 129 € pour 2014)

TB : salaire compris entre
1 plafond mensuel de Sécurité
sociale et 4 plafonds mensuels
de Sécurité sociale soit :
de 3 130 à 12 516 € pour 2014

T1 : salaire limité à
1 plafond mensuel de Sécurité
sociale (3 129 € pour 2014)

T2 : salaire compris entre
1 plafond mensuel de Sécurité
sociale et 3 plafonds mensuels
de Sécurité sociale
de 3 130 € à 9 387 €

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du :

Date de la Paie :

SALAIRE (Base 151,67 h)

* Heures normales (nb d'heures x taux)

* Heures supplémentaires (nb d'heures x taux)

* Majoration pour travail de nuit

* Accessoires : prime d'ancienneté,
de rendement, avantages en nature, ...

SALAIRE BRUT

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES		CHARGES	
		SALARIALES		PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	_____	2,90%	_____		
CSG	_____	5,10%	_____		
ASSURANCE MALADIE	_____	0,75%	_____	12,80%	_____
CONTRIB.SOLIDARITÉ	_____			0,30%	_____
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	_____	0,25%	_____		
ASSURANCE VIEILLESSE	_____				
TA	_____	6,80%	_____	8,45%	_____
Totalité	_____			1,75%	_____
ALLOCATIONS FAMILIALES	_____			5,25%	_____
ACCIDENT DU TRAVAIL	_____			Variable	_____
FNAL	_____			0,50%	_____
VERSEMENT TRANSPORT	_____			Variable	_____
CHÔMAGE/FNGS	_____				
TA	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
TB	_____	2,40%	_____	4,30%	_____
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	_____				
ARRCO T1	_____	3,05%	_____	4,58%	_____
ARRCO T2	_____	8,05%	_____	12,08%	_____
AGFF T1	_____	0,80%	_____	1,20%	_____
AGFF T2	_____	0,90%	_____	1,30%	_____
TA	_____			1,50%	_____
RÉDUCTION FILLON	_____				
TOTAL DES RETENUES	_____		_____		_____

NET À PAYER

CRDS & CSG (2,90%)

RETENUES

FRAIS PROFESSIONNELS

NET IMPOSABLE

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

Les possibilités de simplification du bulletin de paie sont précisées dans un décret n° 2005-239 du 14 mars 2005 puis dans une circulaire du 30 juin 2005 - JO du 7 septembre 2005.

Ce décret a pour objectif de :

- simplifier l'élaboration du bulletin de paie pour les entreprises ;
- améliorer sa lisibilité pour les salariés.

PRESENTATION DU BULLETIN DE PAIE

Dans le décret, il est recommandé aux entreprises de recourir à des titres précisant la destination des prélèvements par catégorie, à savoir :

- Sécurité sociale ;
- assurance chômage ;
- retraite complémentaire obligatoire ;
- retraite supplémentaire et prévoyance ;
- CSG et CRDS ;
- autres charges patronales.

PRELEVEMENTS SOCIAUX ET FISCAUX

Les entreprises peuvent regrouper, par assiette et organismes collecteurs, les différentes cotisations sociales. Dans ce cas, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Cotisations de Sécurité sociale

Elles peuvent être regroupées sur deux lignes :

- une ligne correspondant aux cotisations plafonnées (assurance vieillesse) ;
- une ligne correspondant aux cotisations déplafonnées (assurance maladie, assurance vieillesse, allocation familiale, contribution de solidarité autonomie, accident du travail).

Les taux respectifs de la cotisation patronale et de la cotisation salariale doivent être distingués.

CSG - CRDS

L'assiette de ces deux contributions étant identique, il est possible de regrouper ces deux prélèvements en additionnant leurs taux.

Toutefois, il est préférable de répartir sur deux lignes ces contributions en tenant compte de leur caractère de déductibilité ou de non-déductibilité :

- CSG / CRDS : **2,90 %** ;
- CSG déductible : **5,10 %**.

Concernant la méthode de calcul de la CSG/CRDS, l'entreprise peut répartir sur le taux, l'abattement de **1,75 %** prévu par la loi, sur l'assiette.

Le bulletin de paie peut être présenté de la façon suivante :

- CSG / CRDS : **2,849 %** (au lieu de **98,25 % x 2,90 %**) ;
- CSG déductible : **5,011 %** (au lieu de **98,25 % x 5,10 %**).

En ce qui concerne la CSG/CRDS sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire, l'employeur est autorisé à précompter, au plus tard sur le dernier bulletin de paie de l'année, et à reverser en une seule fois, le montant de la CSG et de la CRDS dû sur les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire lorsque ce montant n'excède pas :

- **1 %** du plafond annuel de la Sécurité sociale par entreprise ou par établissement ;
- soit **37 548 € x 1 % = 375,48 €** pour **2014**.

Régimes conventionnels légalement obligatoires

- assurance chômage : l'entreprise peut regrouper sur une même ligne les 2 contributions recouvrées par Pôle emploi, à savoir :
 - les cotisations d'assurance chômage,
 - les cotisations AGS.

Dans le but d'informer le salarié, la ligne peut être intitulée "Assurance chômage (dont AGS)".

- retraite complémentaire : le bulletin de paie doit faire apparaître les cotisations dues au :
 - régime de l'ARRCO (Association des Régimes de Retraite Complémentaire),
 - régime de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres).

La cotisation AGFF, de même que la cotisation APEC peuvent, par ailleurs, être regroupées avec les cotisations ARRCO (TA) et AGIRC (TB).

La CET (Contribution Exceptionnelle Temporaire) doit, par contre, faire l'objet d'une ligne distincte, son assiette étant distincte de celle des autres cotisations recouvrées par l'AGIRC.

■ les autres taxes et contributions patronales légalement obligatoires : il s'agit, notamment, des taxes et contributions suivantes :

- taxe d'apprentissage,
- participation à la formation professionnelle continue,
- contribution au FNAL,
- versement transport, forfait social.

Ces contributions peuvent être regroupées sous une seule rubrique intitulée "autres charges patronales".

■ les régimes facultatifs et les autres revenus :

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire non obligatoires sont susceptibles de donner lieu à précompte sur salaire dès lors que leur financement est au moins, en partie, salarial.

Dans ce cas, en application de l'article R. 3243-1 du Code du travail, la mention de ce précompte doit figurer sur le bulletin de salaire.

REGROUPEMENT DES COTISATIONS

Lorsque l'entreprise procède au regroupement des cotisations sociales, le bulletin de paie est présenté avec des titres précisant l'objet de ces prélèvements.

Le taux, le montant ainsi que la composition de chacun de ces prélèvements sont communiqués au salarié au moins une fois par an ou lorsque prend fin le contrat de travail, soit sur le bulletin de paie, soit sur un document pouvant lui être annexé.

DEMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE PAYE

Avec l'accord du salarié concerné, l'entreprise peut remettre au salarié le bulletin de paye sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article L. 3243-2 du Code du travail

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE I

SALAIRE EGAL AU SMIC - ENTREPRISE DONT LA DUREE DU TRAVAIL EST FIXEE A 35 HEURES HEBDOMADAIRES

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel 1 445,42 €

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS ⁽¹⁾	1 445,42	7,800 %	- 112,74	30,850 %	445,91
Chômage ⁽²⁾	1 445,42	2,400 %	- 34,69	4,300 %	62,15
Retraite					
ARRCO ⁽³⁾	1 445,42	3,850 %	- 55,65	5,780 %	83,54
Prévoyance	1 445,42	1,000 %	- 14,45	2,000 %	28,91
CSG/CRDS ⁽⁴⁾	1 445,42	2,849 %	- 41,18		
CSG ⁽⁵⁾	1 445,42	5,011 %	- 72,43		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁶⁾	28,91	2,900 %	- 0,84		
CSG sur prévoyance ⁽⁶⁾	28,91	5,100 %	- 1,47		
Autres charges ⁽⁷⁾	1 445,42			3,050 %	44,09
Réduction ⁽⁸⁾					- 375,81
Total			- 333,46		288,79
Net à payer			1 111,96		
Net imposable			1 153,14		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité autonomie (0,30 % pp),
- vieillesse (6,80 % ps ; 10,20 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,25 % ps),
- cotisation allocations familiales (5,25 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS.

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,85 % ps dont 3,05 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,78 % pp dont 4,58 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF.

⁽⁴⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS.

⁽⁵⁾ Salaire brut x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %.

⁽⁶⁾ Cotisation patronale de prévoyance x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D).

⁽⁷⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.

⁽⁸⁾ Réduction de charges patronales : $R = \text{brut Sécurité sociale} \times \text{coefficient}$

$$\text{Coefficient} : \frac{0,26}{0,60} \times \left[1,60 \times \left(\frac{1\,445,42}{1\,430,25} \right) - 1 \right] = 0,26$$

Réduction : $1\,445,42 \times 0,26 = 375,81 \text{ €}$.

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE II

SALAIRE INFÉRIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN NON-CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel.	1 600 €
Autres éléments de rémunération. . .	400 €
Total	2 000 €

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
SS ⁽¹⁾	2 000	7,800 %	- 156,00	30,850 %	617,00
Chômage ⁽²⁾	2 000	2,400 %	- 48,00	4,300 %	86,00
Retraite					
ARRCO ⁽³⁾	2 000	3,850 %	- 77,00	5,780 %	115,60
Prévoyance	2 000	1,000 %	- 20,00	2,000 %	40,00
CSG/CRDS ⁽⁴⁾	2 000	2,849 %	- 56,99		
CSG ⁽⁵⁾	2 000	5,011 %	- 100,22		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁶⁾	40,00	2,900 %	- 1,16		
CSG sur prévoyance ⁽⁶⁾	40,00	5,100 %	- 2,04		
Autres charges ⁽⁷⁾	2 000			3,050 %	61,00
Réduction ⁽⁸⁾					- 135,60
Total			- 461,40		784,00
Net à payer			1 138,60		
Net imposable			1 195,59		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité autonomie (0,30 % pp),
- vieillesse (6,80 % ps ; 10,20 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,25 % ps),
- cotisation allocations familiales (5,25 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS.

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,85 % ps dont 3,05 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,78 % pp dont 4,58 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF.

⁽⁴⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS.

⁽⁵⁾ (Salaire brut) x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %.

⁽⁶⁾ Cotisation patronale de prévoyance x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D).

⁽⁷⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.

⁽⁸⁾ Réduction de charges patronales : $R = \text{brut Sécurité sociale} \times \text{coefficient}$.

$$\text{Coefficient} : \frac{0,26}{0,60} \times \left[1,60 \times \left[\frac{1\,445,42}{2\,000} \right] - 1 \right] = 0,0678$$

$$\text{Réduction} = 2\,000 \times 0,0678 = 135,60 \text{ €}.$$

SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE - ANNEXE III

SALAIRE SUPERIEUR AU PLAFOND PERÇU PAR UN CADRE

- identification employeur : sans changement ;
- identification salarié - caractéristiques de l'emploi : sans changement.

Salaire brut mensuel. 4 000 €

Désignation	Base	Part salariale		Part patronale	
		Taux (en %)	€	Taux (en %)	€
Vieillesse et FNAL ⁽¹⁾	3 129	6,800 %	- 212,77	8,450 %	264,40
Cotisation déplafonnée ⁽¹⁾	4 000	1,000 %	- 40,00	22,400 %	896,00
Chômage ⁽²⁾					
TA	3 129	2,400 %	- 75,10	4,300 %	134,55
TB	871	2,400 %	- 20,90	4,300 %	37,45
Retraite ⁽³⁾			00,00		
ARRCO TA	3 129	3,850 %	- 120,47	5,780 %	180,86
AGIRC TB ⁽⁴⁾	871	8,674 %	- 75,55	13,836 %	120,51
AGIRC CET	4 000	0,130 %	- 5,20	0,220 %	8,80
Prévoyance	4 000	1,000 %	- 40,00	2,000 %	80,00
CSG/CRDS ⁽⁵⁾	4 000	2,849 %	- 113,97		
CSG ⁽⁶⁾	4 000	5,011 %	- 200,44		
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁷⁾	80	2,900 %	- 2,32		
Mutuelle					60,00
CSG/CRDS sur prévoyance ⁽⁷⁾	80	5,100 %	- 4,08		
Autres charges ⁽⁸⁾	4 000			3,050 %	122,00
Total			- 910,80		1 904,57
Net à payer			3 089,20		
Net imposable			3 265,49		

⁽¹⁾ Risques :

- ps = part salariale ; pp = part patronale,
- maladie, maternité, invalidité, décès (0,75 % ps ; 12,80 % pp), contribution de solidarité autonomie 0,30 % pp),
- vieillesse (1,75 % pp),
- vieillesse déplafonnée (0,25 % ps),
- cotisation allocations familiales (5,25 % pp),
- accidents du travail (2,30 % pp dans l'exemple).

⁽²⁾ 2,40 % ps pour Pôle emploi ; 4,30 % pp dont 4,00 % pour Pôle emploi et 0,30 % pour l'AGS.

⁽³⁾ Taux d'appel retenu : 3,85 % ps dont 3,05 % pour l'ARRCO et 0,80 % pour l'AGFF ; 5,78 % pp dont 4,58 % pour l'ARRCO et 1,20 % pour l'AGFF.

⁽⁴⁾ Taux d'appel retenu : 20,30 % soit 8,674 % ps dont 0,024 % pour l'APEC et 0,90 % pour l'AGFF et 14,016 % pp dont 0,036 % pour l'APEC et 1,30 % pour l'AGFF.

⁽⁵⁾ (Salaire brut) x 2,849 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 2,90 % ; 2,90 % ps dont 2,40 % de CSG et 0,50 % de CRDS.

⁽⁶⁾ (Salaire brut) x 5,011 % ou (salaire brut) x 98,25 % x 5,10 %.

⁽⁷⁾ Cotisation patronale x 2,90 % (ND) et 5,10 % (D).

⁽⁸⁾ Dans l'exemple, les autres charges patronales concernent : FNAL, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue et à l'effort de construction.