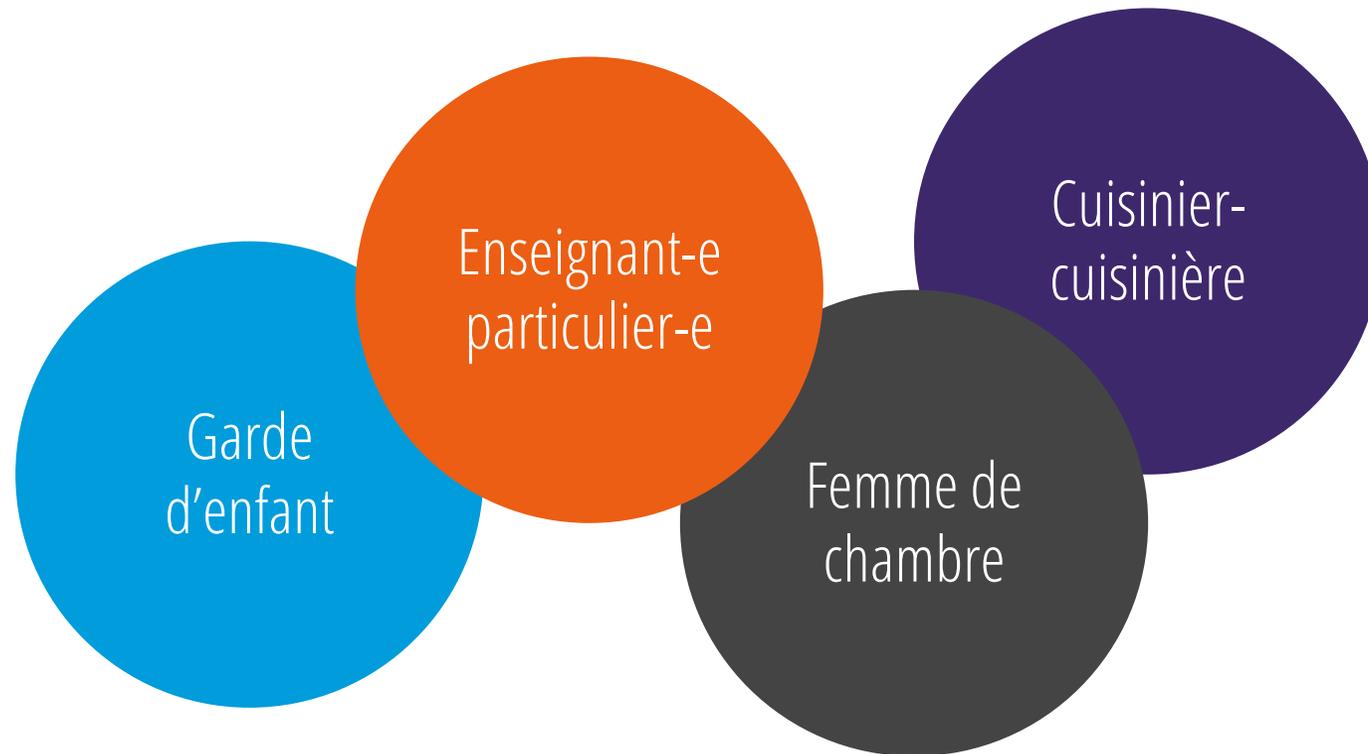


Mieux comprendre mon bulletin de salaire



Le bulletin de salaire est-il obligatoire ?

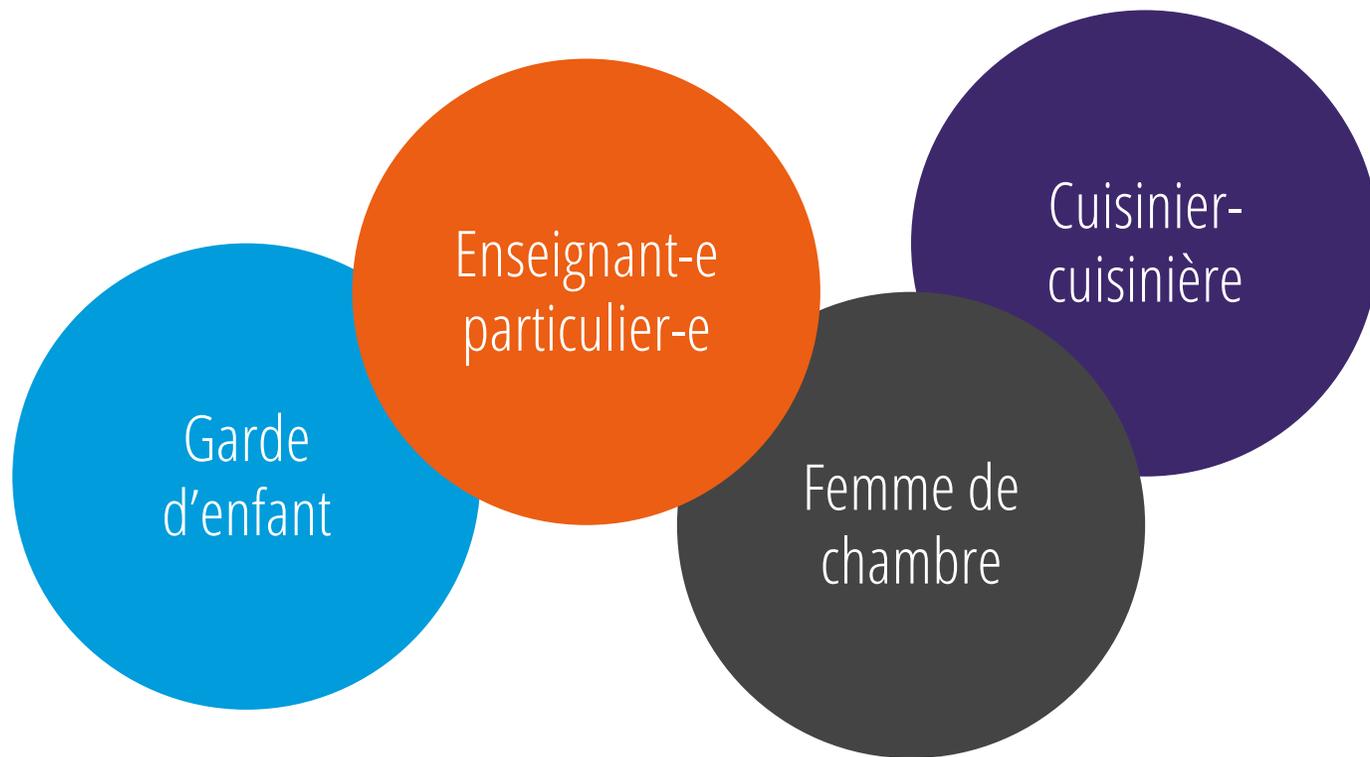


Le bulletin de salaire est-il obligatoire ?

- Tout salarié doit recevoir un bulletin de paie en contrepartie du travail fourni.
- Lorsque le particulier-employeur utilise Pajemploi ou le CESU, les salariés ont la possibilité d'ouvrir un compte sur www.pajemploi.fr ou sur le site www.cesu-urssaf.fr pour télécharger et imprimer leurs bulletins de salaire.
- A défaut, le particulier-employeur doit imprimer le bulletin de salaire pour le remettre en mains propres au salarié ou lui envoyer par La Poste. L'employeur peut également le délivrer par voie électronique avec l'accord du salarié. Dans ce cas, la forme électronique choisie doit garantir la confidentialité des données.
- Le bulletin de salaire comporte des mentions obligatoires et interdites.



Que dois-je savoir sur le calcul de mon salaire ?



- Composition du salaire

- Temps partiel ou temps plein

1

Le contrat de travail prévoit la durée de travail du salarié ainsi que les avantages éventuels auxquels il peut prétendre. Ces éléments seront déterminants pour calculer sa rémunération mensuelle brute.

Le contrat de travail peut être à temps partiel ou à temps complet.

La durée de travail à temps complet est de 40h00 par semaine pour les salariés relevant de la Convention collective nationale des salariés du particulier-employeur. En dessous de cette durée, le salarié est à temps partiel.

La rémunération mensuelle brute est déterminée par la multiplication entre le taux horaire brut et le nombre d'heures travaillées lorsque les horaires sont irréguliers. A défaut, la rémunération mensuelle brute est mensualisée (Nombre d'heures hebdomadaires inscrites au contrat de travail * 52 semaines / 12 mois).



Composante du salaire et heures supplémentaires

2

Le **seuil** de déclenchement des heures supplémentaires lorsque le salarié a des horaires réguliers est fixé à 40h00 par semaine :

- Au-delà de **40 heures** et jusqu'à la **48ème heure** : elles sont majorées de 25%
- Au-delà de **48 heures** et jusqu'à la **50ème heure** : elles sont majorées de 50%.

Attention : Elles ne pourront excéder une moyenne de 8 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine

Lorsque les salariés ont des **horaires irréguliers**, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la mensualisation dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires **calculée sur un trimestre**.



Des éléments du contrat de travail qui impactent la détermination du salaire brut

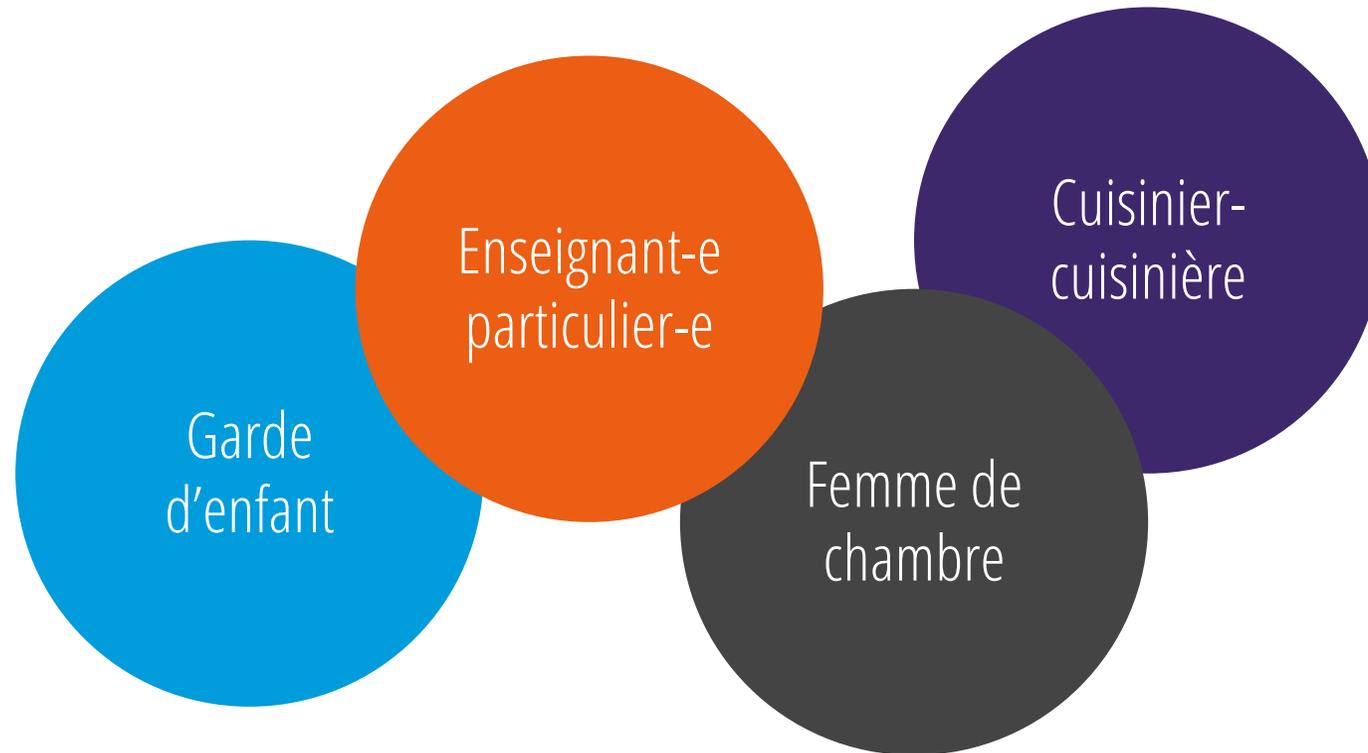
3

D'autres éléments peuvent impacter la rémunération brute. Ce sont notamment le cas *des heures de présence responsable, des jours fériés, des heures complémentaires et supplémentaires, des absences non indemnisées, du complément de salaire, des primes prévues au contrat de travail, de primes exceptionnelles...*

Pour rappel, une heure de présence responsable est égale au 2/3 d'une heure de travail effective.



Quelles sont les informations indispensables du bulletin de salaire ?



Mentions Obligatoires

Le bulletin de paie comporte :

1. Pour le salarié

- ses prénom et nom et son adresse exacte
- son numéro de sécurité sociale
- son numéro de CESU ou de Pajemploi
- Le poste occupé

2. Pour l'employeur

- Ses prénom et nom et son adresse exacte
- Son numéro de CESU ou de Pajemploi
- le code Naf/ APE
- l'intitulé de la convention collective applicable ou à défaut, les articles du Code du travail relatifs à la durée des congés payés et à la durée du préavis



Mentions obligatoires :

- Période de paie
- Nombre d'heures travaillées

La période de paie et la date de versement du salaire sont des mentions obligatoires.

La période de paie détermine le nombre d'heures travaillées dans la période considérée.

Il est fait mention sur des lignes distinctes

- du nombre d'heures travaillées au taux habituel dont les heures de présence responsable reconverties en heures normales
- du nombre d'heures supplémentaires et **le taux de majoration à 25 %**
- du nombre d'heures supplémentaires et **le taux de majoration à 50 %.**

Le taux horaire net doit également y figurer. Il correspond à votre rémunération horaire déduction faite des cotisations et des contributions sociales.



Nature et montant des accessoires du salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

Les accessoires du salaire sont des compléments du salaire et apparaissent distinctement sur la fiche de salaire.

Les remboursements de frais ne sont pas considérés comme des accessoires du salaire. Les accessoires sont principalement :

- les indemnités de congés payés
- les primes de toute nature
- les avantages en nature (Prime de vacances, prime de Noël...)
- l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement



Montant de la rémunération brute du salarié

Le montant de la rémunération brute du salarié est calculé en additionnant :

- le salaire de base
- toutes les heures supplémentaires
- tous les accessoires du salaire
- Les jours fériés chômés (sous conditions)

Sont déduites de la rémunération brute du salarié ses absences.

Toutefois, certaines absences sont considérées comme du travail effectif et ne donnent pas lieu à réduction de salaire (Congés payés, absence à la demande de l'employeur...). D'autres donnent le droit à un complément de salaire, déductions faites des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les congés sans solde sont déduits de la rémunération du salarié.



Congés payés

Les dates de début et de fin des congés payés ainsi que l'indemnité de congés payés versée en conséquence sont des mentions obligatoires du bulletin de paie.

Lors de la rupture du contrat de travail, l'indemnité de congés payés versée, correspondant aux jours non pris, doit donc figurer sur le dernier bulletin de paie (Solde de tout compte).



Cotisations sociales

1

Il doit être fait mention de la nature, de l'assiette, du taux et du montant des cotisations et contributions d'origine légales et conventionnelles à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que des exonérations ou exemptions de cotisations et de contributions concédées à l'employeur.

Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales font partie intégrante du bulletin de salaire.

L'employeur doit faire apparaître sur une ligne distincte le montant total versé au cours du mois (Coût du salaire mensuel).



Cotisations sociales

2

Les cotisations sociales permettent d'alimenter les différentes caisses pour bénéficier :

- de l'accès aux soins et de leurs prises en charge
- d'un revenu de remplacement (Indemnités journalières de sécurité sociale, pensions/ rentes d'invalidité, retraite et retraite complémentaire, veuvage, AAH, chômage...)
- d'allocations familiales



Cotisations sociales

3

Les informations sont regroupées par genre sur le bulletin de salaire afin d'améliorer sa lecture :

La santé :

Sécurité sociale, maladie, maternité, invalidité, décès

La complémentaire incapacité, invalidité, décès

La complémentaire santé

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

La retraite

Vieillesse plafonnée et vieillesse déplafonnée

Complémentaire retraite

Les allocations familiales

Autres contributions dues par l'employeur

La contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL)

La contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles et syndicales

La contribution solidarité autonomie (CSA)

La contribution de l'employeur à la formation professionnelle continue



Cotisations sociales

4

La CSG et la CRDS

La CSG non imposable

La CSG imposable sur l'impôt sur le revenu

La CRDS

L'exonération de cotisations

L'employeur peut bénéficier d'exonération de cotisations sous conditions, ces dernières étant mentionnées sur le site de l'URSSAF.



Autres mentions obligatoires du bulletin de salaire

Le total versé par l'employeur

La rémunération totale brute

Les cotisations et les contributions à la charge de l'employeur déduction faite des exonérations

Le prélèvement à la source

Le montant net avant prélèvement de l'impôt

L'assiette, le taux et le montant de l'impôt prélevé

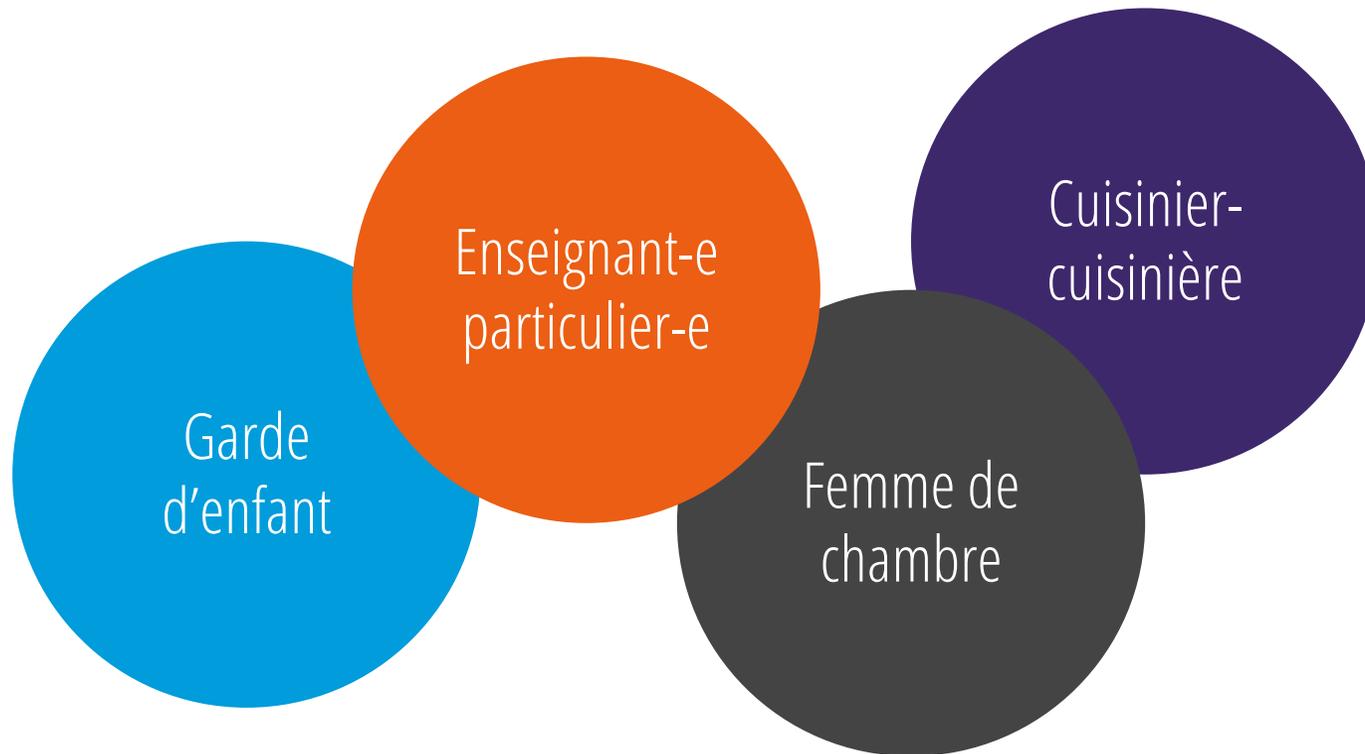


Salaire net avant impôt

Le salaire net avant impôt correspond au salaire brut déductions faites des cotisations sociales salariales.



Quels est mon salaire net ?



Net à payer et autres mentions

Le net à payer correspond au salaire net avant impôt dégrévé de l'impôt sur le revenu.

Le bulletin de paie fait mention qu'il doit être conservé sans limitation de durée. De même, le site www.cesu.urssaf.fr ou le site www.pajemploi.urssaf.fr fait partie des mentions obligatoires avec un renvoi sur les cotisations salariales.



Net à payer et autres mentions

Détermination schématique du salaire net

- + Nombre d'heures travaillées au taux normal (mensualisé ou non)
- + Nombre d'heures supplémentaires à 25 %
- + Nombre d'heures supplémentaires à 50 %
- + Primes
- + Indemnité de congés payés
- + Jours fériés travaillés (sous conditions)
- l'absence du Au ... pour congés payés

= La rémunération brute

Les cotisations et contributions salariales

- + La rémunération brute
- Les cotisations et contributions salariales

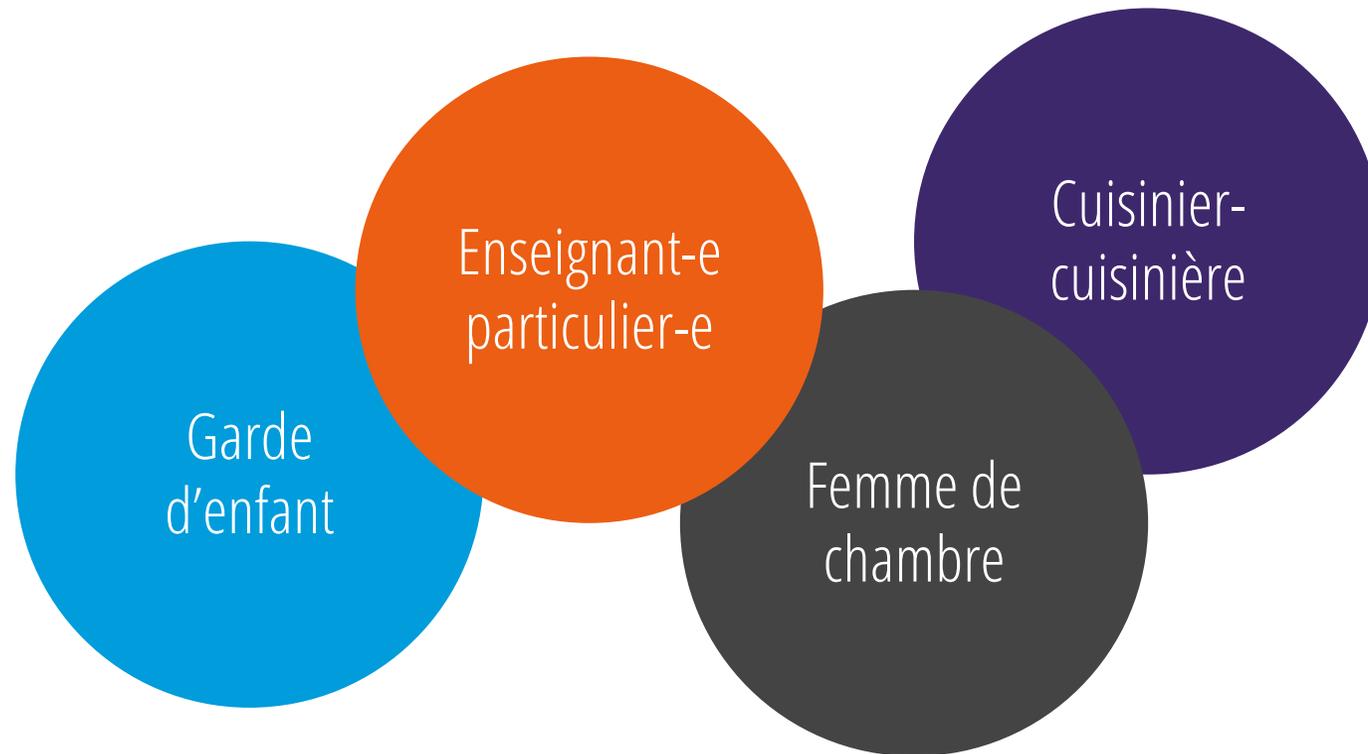
= Net à payer avant impôt

L'assiette, le taux et le montant de l'impôt sur le revenu

- + Net à payer avant impôt
 - Le montant de l'impôt
- = Le net à payer.



Comment différencier mes cotisations de celles de l'employeur?



Répartition des cotisations entre le salarié et l'employeur

L'assiette et le taux des cotisations et contributions sociales sont donnés par l'URSSAF ainsi que la part revenant au salarié et à l'employeur.

Les tableaux suivants renseignent sur l'assiette et le taux des cotisations et contributions salariales et patronales.



Répartition des cotisations et contributions entre le salarié et l'employeur

Pajemploi

Risques	Sur la totalité de la rém.	
	Empl.	Sal.
Assurance maladie, décès, maternité, invalidité, Accidents du travail, allocations familiales, vieillesse)	30,60 %	7,30 %
Cotisation suppl. Alsace-Moselle		1,50 %
Complémentaire retraite IRCEM et CEG/CET	5,23 %	4,79 %
Prévoyance IRCEM	0,96 %	0,70 %
CSG imposable		2,90 %
CSG non imposable		6,80 %
FNAL	0,10 %	
Contribution autonomie solidarité (CSA)	0,30 %	
Contribution au dialogue social	0,016 %	
Assurance chômage	4,05 %	
Formation professionnelle	0,55 %	

Vieillesse sur la totalité de la rémunération : 0,40 %
 Vieillesse dans la limite du plafond : 6,9 % +

Calculé sur 98,25 % du salaire brut



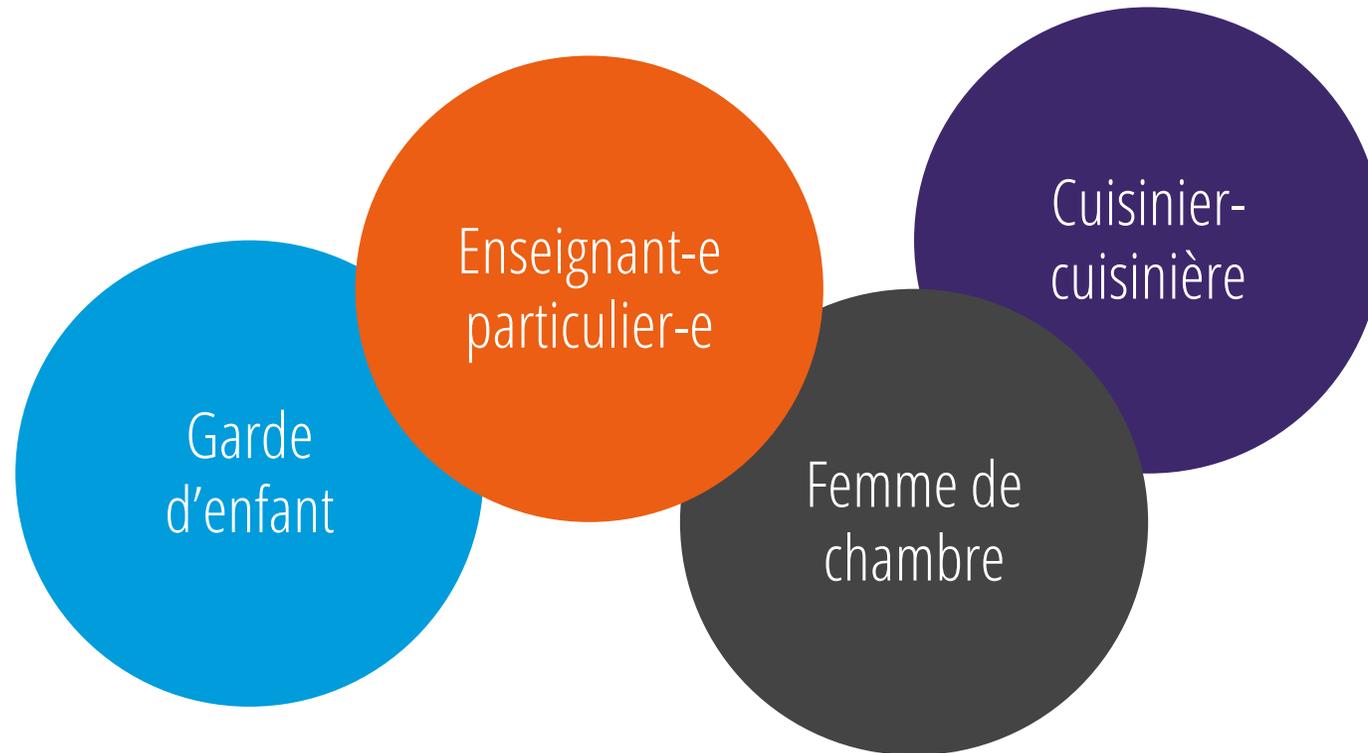
Répartition des cotisations et contributions entre le salarié et l'employeur

CESU

Risques	Sur la totalité de la rém.		Dans la limite du plafond	
	Empl.	Sal.	Empl.	Sal.
Maladie solidarité	13,30 %			
Maladie Alsace-Moselle		1,50 %		
Vieillesse plafonnée			8,55 %	6,90 %
Vieillesse non plafonnée	1,90 %	0,40 %		
Allocations familiales	5,25 %			
Accidents du travail	1,90 %			
IRCEM Prévoyance	0,96 %	0,70 %		
IRCEM retraite compl. Tr. 1			3,94 %	3,93 %
Cont. Equi. Générale (CEG) Tr. 1			1,29 %	0,86 %
FNAL	0,10 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Contribution assurance chômage	4,05 %			
Formation professionnelle	0,55 %			
CRDS et CSG imposable		2,90 %	Calculé sur 98,25 % du sal. brut	
CSG non imposable		6,80 %	Calculé sur 98,25 % du sal. brut	



Quelles sont les mentions interdites du bulletin de salaire?



Mentions interdites

Il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.



Mieux comprendre mon bulletin de salaire



FIN