



Sommaire:

I. Comment lire une fiche de paie

II. Comprendre la fiche de paie : salarié dans le BTP

I. Comment lire une fiche de paie ?

1-Exemple de fiche de paie : comment la présenter ?

2-Comprendre les différentes rubriques de la fiche de paie

1-Exemple de fiche de paie : comment la présenter ?

La **fiche de paie** doit être remise chaque mois au salarié. Cependant toutes les informations qu'elle contient ne sont pas toujours facilement compréhensibles par son destinataire sans quelques connaissances. En outre, le **bulletin de paie simplifié** entré en vigueur en Janvier 2018 n'en a pas réellement facilité la lecture.

Cependant, avec quelques explications simples, il devient très aisé de lire un bulletin de salaire, de le comprendre et d'en appréhender tous les enjeux.

Nous pouvons diviser **la fiche de paie** en 4 grandes familles :

I. Les informations employeur et salarié,

II. Les composantes de la rémunération,

III. Les cotisations et contributions,

IV. La synthèse de la situation.

Rubriques		Base	Taux Salarial	Cot. Salariales	Taux Patronal	Cot. Patronales
SALAIRE DE BASE		2 000,00 €				
Heures majorées à 110%		2,00		29,02 €		
Heures majorées à 125%		2,00		32,98 €		
Heures majorées à 150%		2,00		39,57 €		
Absence congés payés		3,00		- 276,99 €		
Indemnités congés payés		3,00		276,99 €		
SALAIRE BRUT		2 101,56 €				
SANTÉ						
Sécurité sociale		2 101,56 €	0,00		7,00	147,11 €
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES		2 101,56 €			2,22	46,65 €
RETRAITE						
Assurance Vieillesse diplômée		2 101,56 €	0,40	8,41 €	1,90	39,93 €
Assurance Vieillesse plafonnée		2 101,56 €	6,90	143,01 €	8,55	179,68 €
Retraite complémentaire tranche 1 AGIRC-ARRCO		2 101,56 €	3,15	66,20 €	4,72	99,19 €
CEG tranche 1		2 101,56 €	0,86	18,07 €	1,29	27,11 €
FAMILLE - SECURITE SOCIALE						
ASSURANCE CHOMAGE						
Assurance chômage tranche A		2 101,56 €			4,05	85,11 €
Assurance chômage tranche AGS (FNAGS)		2 101,56 €			0,15	3,15 €
APEC		2 101,56 €	0,02	0,50 €	0,04	0,76 €
CSG déductible		2 064,79 €	6,80	140,41 €		
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR		2 101,56 €				52,46 €
ALLEGEMENT DE COTISATIONS		2 101,56 €		- 0,00 €		- 157,83 €
TOTAL DES RETENUES				378,60 €		595,84 €
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu		2 064,79 €	2,90	59,88 €		
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU						1 674,58 €
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie						31,10 €
Heures période	157,67	Cumul bases	19015,63 €	Total cot. patronales	595,84 €	
Cumul heures	1365,03	Cumul brut	18000,00 €	Total des retenues	962,94 €	
Cumul heures sup.	6,00	Cumul imposable	15610,11 €	Coût global période	2 697,40 €	
Impôt sur le revenu						Montant
Impôt sur le revenu prélevé à la source						69,38 €
Congés Payés						Net imposable
En cours						10
Acquis						30
Pis						3
Solde						27
NET À PAYER						1 605,20 €

I. Les informations de l'employeur et du salarié

II. Les composantes de la rémunération

III. Les cotisations et contributions sociales

IV. La synthèse des informations importantes



Les P'tites INFOS Juridique

2. Comprendre les différentes rubriques de la fiche de paie

Les informations générales obligatoires employeur et salarié

La **première partie du bulletin de salaire** regroupe les informations générales obligatoires relatives :

- **au salarié** : ses coordonnées, son matricule, son numéro de sécurité sociale, les informations relatives à son emploi, le **type de contrat**, ou encore sa date d'entrée.
- **à l'employeur** : les coordonnées, le code NAF, le numéro de SIRET, la convention collective
- **au paiement du salaire** : la date de paiement et la période d'emploi

Une fois ces informations administratives mentionnées, attachons-nous à **comprendre le corps du bulletin**.

Les composantes de la rémunération : calculer le salaire net

Du brut au net à payer : comprendre sa fiche de paie

Entre les différentes rubriques de salaire, il peut être difficile de s'y retrouver. Voyons comment du salaire brut, nous pouvons calculer le salaire net.

Le **salaire brut** : correspond à toutes les sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail. Il comprend le salaire de base, les **heures majorées**, les primes et bonus ainsi que l'indemnisation des **absences maladies**, et des **congés payés**. Il comprend **tout ce que verse l'employeur** avant déduction des cotisations.

Le **Net à payer AVANT impôt sur le revenu** : le **prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu** directement sur le salaire, a été mis en place au 1er janvier 2019.

Cette ligne vous indique le salaire à percevoir AVANT déduction du montant de l'impôt sur le revenu.

- Le **Net imposable** : il est différent du net à payer avant impôt car certaines charges ne sont pas déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu.
- Le **Net à payer** : Il est le reflet exact du montant à verser au salarié, déduction faite de toutes les charges et de l'impôt sur le revenu.
- Le **Prélèvement à la source** soustrait chaque mois le montant imputable à un salarié au titre de l'impôt sur le revenu directement sur le salaire versé.



Les P'tites INFOS Juridique

Comprendre les contributions et les cotisations sociales sur la fiche de paie

Sur la fiche de paie, les cotisations sociales sont regroupées en 5 familles comme suit :

- **Santé**
- **Accidents du travail – maladies professionnelles**
- **Retraite**
- **Famille**
- **Chômage**

Les cotisations sociales sont réparties entre le salarié et l'employeur, ce dernier payant des cotisations sur le salaire versé.

Les « *autres contributions dues par l'employeur* » sont uniquement à la charge de l'employeur.

Le bulletin de paie doit désormais faire apparaître le bénéfice de certaines réformes sociales. Elles sont signalées par la ligne « *Allègement de cotisations* » et l'encart « *Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie* » qui fait suite à la suppression des cotisations salariales chômeurs et maladie au bénéfice du salarié.

La synthèse de la situation : quelles mentions doivent apparaître ?

Le récapitulatif du bas de bulletin : cette dernière partie du **bulletin de paie** synthétise la situation du salarié, c'est généralement la seule partie réellement lue par celui-ci car elle présente **un résumé** des informations qui lui sont importantes pour la compréhension de sa situation personnelle. Il présente également des éléments fondamentaux tant pour l'employeur que pour le salarié :

- **Congés payés** : le salarié doit pouvoir visualiser rapidement sa situation;
- **Salaire net à payer** : indique au salarié ce qu'il va finalement percevoir après déduction des diverses retenues;
- **Les cumuls** : même s'ils ne font pas partie des mentions obligatoires, permettent une vision plus globale des ratios importants depuis l'arrivée du salarié;
- **Le coût global de la période** : est un récapitulatif du « *coût employeur* » sur une période donnée.

Le **bulletin de paie** récapitule l'ensemble des informations liées à la relation entre les deux parties prenantes que sont l'employeur et le salarié. La fiche de paie doit bien entendu correspondre avec la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)** qui transmet chaque mois les informations aux différents organismes sociaux.



Les P'tites INFOS Juridique



II. Comprendre la fiche de paie : salarié dans le BTP

- 1- Fiche de paie pour le BTP : quelles spécificités sont à prendre en compte ?
- 2- Réduction générale des cotisations et abattement BTP
- 3- Spécificité du BTP : la gestion des congés payés

1-fiche de paie pour le BTP : quelles spécificités sont à prendre en compte ?

Le secteur du bâtiment et des travaux publics connaît de nombreuses spécificités en matière de paie. Réaliser une **fiche de paie** pour un salarié du **BTP** requiert une attention particulière pour ne pas passer à côté d'avantages telles que l'**abattement BTP**.

L'abattement BTP : une réduction de cotisation forfaitaire

Cette déduction forfaitaire s'applique sur l'ensemble des sommes perçues par le salarié : rémunérations, primes et indemnités.

L'abattement forfaitaire doit obligatoirement apparaître sur la fiche de paie.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'abattement BTP sur la fiche de paie ?

Les salariés éligibles :

Les **salariés éligibles** sont ceux respectant les conditions suivantes :

- Les **ouvriers du bâtiment** qui effectuent **des déplacements quotidiens** sur les chantiers
- Les **salariés ETAM et cadres** qui travaillent sur les chantiers de **façon constante**
L'abattement BTP s'applique donc aux salariés supportant **des frais professionnels quotidiens** pour se rendre sur les chantiers. Sont alors naturellement exclus les ouvriers travaillant en usine ou les personnels ETAM et cadres occupant des postes administratifs hors des chantiers. Ainsi, tout salarié du BTP qui ne se rend qu'occasionnellement sur les chantiers ne bénéficiera pas de cet abattement.



Les P'tites INFOS Juridique



L'assiette de cotisation :

La déduction forfaitaire ne peut s'appliquer sur une rémunération égale au SMIC car **l'assiette des cotisations ne doit pas être inférieure au SMIC**. Cet abattement s'applique à partir du moment où le brut abattu est au moins égal au SMIC.

L'accord des salariés :

Il s'agit d'un choix de l'employeur qui ne peut s'imposer au salarié. La mise en place de ce dispositif exige l'accord écrit des salariés concernés, ou une consultation collective si des représentants des salariés exercent dans l'entreprise.



- **Consultation individuelle** : si un seul salarié refuse l'application du dispositif, il ne peut être appliqué.
- **Consultation collective** : la décision prise par les représentants du personnel s'impose à l'ensemble des salariés.

Preuve pour l'URSSAF :

Afin d'appliquer l'**abattement BTP** pour les salariés concernés, vous devez être en mesure de fournir les justificatifs et notamment l'accord des salariés, qu'il émane d'une consultation individuelle ou collective. Si cette condition de preuve n'est pas respectée, l'abattement sera réintégré dans l'assiette des cotisations sociales des salariés concernés.

L'avantage est immédiat sur la [fiche de paie](#) puisque le net à payer est majoré, les cotisations salariales et patronales étant plus faibles. Le revers de la médaille est le suivant : c'est ce brut abattu qui sera pris en compte pour les cotisations, toutes les indemnités seront calculées sur celui-ci. Le salarié percevra donc une indemnisation chômage ou maladie plus faible, ou encore des indemnités de départ d'un montant inférieur. Le net à payer est augmenté, mais les **avantages sociaux** dont le salarié est susceptible de bénéficier seront, eux, plus faibles.





Les P'tites INFOS Juridique

2-Réduction générale des cotisations et abattement BTP

La **réduction générale des cotisations** a évolué en deux temps en 2019 : au 1^{er} janvier puis au 1^{er} octobre.

Le calcul des **cotisations pour le BTP** s'est ainsi complexifié. Les grands principes de calcul sont maintenus, en revanche, c'est ce que l'on appelle le « *paramètre T* » qui a considérablement évolué. Ce "paramètre T" correspond à la **somme de toutes les cotisations patronales soumises au dispositif** (valeur maximale du coefficient). Or, les cotisations de retraite complémentaire et les cotisations chômage entrent désormais dans le périmètre des cotisations concernées par la réduction générale. Compte tenu de la diversité des profils dans le BTP, ce paramètre T peut varier d'un salarié à l'autre.

3- Spécificité du BTP : la gestion des congés payés

Le rôle des caisses de congés payés

Dans le BTP, ce n'est pas l'employeur qui indemnise les salariés lors de leurs congés mais la **caisse de congés payés**, externe à l'entreprise. Celles-ci collectent également plusieurs cotisations annexes dont les congés intempéries.

L'institution du régime des congés payés du BTP en 1937, a été motivée par la grande mobilité des travailleurs qui rendait difficile le suivi des congés d'un employeur à l'autre. Les entreprises adhérentes versent aux caisses **des cotisations** permettant d'indemniser les collaborateurs. Cette affiliation et le versement des cotisations à la caisse de congés payés compétente est obligatoire (article L 3141-30 du Code du travail)

Les caisses de congés payés **versent les indemnités de congés payés** suivants :

- congé principal ;
- 5ème semaine;
- prime de vacances de 30 % (spécifique au BTP) ;
- les congés de fractionnement;
- les congés d'ancienneté.



Le versement des indemnités de congés payés se fait au **moment du départ en congé**.



Les P'tites INFOS Juridique

Conservation du droit à congés

L'un des principales spécificités du secteur BTP est la suivante : les salariés **conservent leurs droits de congés payés** lors qu'ils changent d'employeur, à condition de rester dans le secteur du BTP. En effet, lorsqu'un ouvrier quitte une entreprise, il obtient un certificat signé que lui délivre son employeur attestant de ses droits. Ce certificat sert de justificatif auprès de la nouvelle entreprise et de la caisse de congés.

Ainsi, si le salarié a été employé successivement par plusieurs entreprises du BTP, c'est la **caisse d'affiliation du dernier employeur** qui indemnise le congé payé. Le droit à congé est calculé en prenant en compte tous les certificats du salarié.

C'est le réseau Congés Intempéries BTP qui s'occupe du calcul et du versement des CP dans le secteur du bâtiment.

Acquisition et prise des congés payés

- **Période d'acquisition des droits à congés** : du 1er avril N au 31 mars N+1

Les salariés du BTP acquièrent 2,5 jours de congés par mois. Ils cumulent donc 30 jours ouvrables sur la période de référence.

- **Période de prise des congés** : du 1er mai N au 30 avril N+1

Quand poser ses congés dans le BTP ? Les convention collectives du BTP ont établi les règles. Chaque salarié disposant d'un droit à congés complet doit partir au minimum deux fois par an en congés, comme suit :

- **Congé principal** : il doit être pris en continu pendant au moins 12 jours entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours. Maximum : 24 jours ouvrables ;
- **5ème semaine de congés payés** : peut être prise de façon discontinue tout au long de l'année selon accord entre employeur et salarié. Si aucun accord n'est trouvé, cette 5ème semaine doit être posée en continu entre le 1^{er} novembre N et le 31 mars N+1.



Les P'tites INFOS Juridique

Congés payés dans le BTP : quel impact sur la fiche de paie ?

Les employeurs du BTP cotisent aux caisses de congés payés. Ces dernières cotisations apparaissent dans la ligne « **cotisations statutaires ou prévues par la convention collective** » de la **fiche de paie** simplifiée qui regroupent toutes les cotisations spécifiques au secteur (APAS BTP, CCCA BTP, intempéries ou encore formation).

Concrètement, voici comment sont pris en charge les congés payés dans le BTP :

1. L'entreprise **cotise** sur les salaires bruts au taux fixé par chaque caisse de congés payés;
2. Au moment où le salarié part en congés payés, **l'entreprise déduit l'absence correspondante** sur la fiche de paie en appliquant exceptionnellement un **plafond de sécurité sociale** proratisé;
3. Lorsque le salarié est en congé c'est la caisse de congés payés qui lui verse l'indemnité de congés payés et lui fournit une fiche de paie.

