

Fidulane

La paye, les charges et déclarations sociales

- Objectifs** : Rendre le stagiaire capable de réaliser la paie, calculer et contrôler les charges sociales, réaliser les déclarations sociales
- Public concerné** : Assistants administratifs, Assistants de Direction, Responsables administratifs, Secrétaires comptables, Comptables, Dirigeants
- Durée** : 5 jours ou plus
Formation simplifiée possible sur 2 jours ou plus
- Pré-requis** : Maîtrise des calculs (priorité de la multiplication sur l'addition ou la soustraction, distributivité,...), aptitude à lire et comprendre un texte juridique.

PREMIERE PARTIE

Droit du travail et paie

■ Les conditions générales de la paie

- Travailleurs salariés et travailleurs non salariés
- Sources juridiques de la paie
- Champ d'application du code du travail

■ Les formalités d'embauche

- La déclaration préalable à l'embauche
- Autres formalités à effectuer
- Autres obligations à remplir

■ La fixation du salaire - Le contrôle des minima

- SMIC, minimum conventionnel, minimum garanti
- Eléments à prendre en compte dans les salaires minima (comparaison au SMIC ou au mini conventionnel)

■ **L'incidence de la durée du travail sur la paie**

■ **Le temps de travail effectif**

■ **La structure d'une fiche de paie**

- Les différentes zones du bulletin de salaire
- Forme, mentions obligatoires, mentions facultatives, mentions interdites.

■ **La détermination du salaire brut**

■ **Le salaire de base**

■ **Heures supplémentaires: définition, calcul, majoration, quota.**

■ **Le travail à temps partiel, et les heures complémentaires.**

■ **L'incidence du travail de nuit**

■ **Les jours fériés**

■ **Les primes, les gratifications**

■ **Les congés payés**

- Acquisition des congés payés
- Qui a droit aux congés payés ?
- Qu'appelle-t-on période de référence ?
- Comment calculer le nombre de jours de congés dus ?
- « Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?
- La prise des congés payés
- A quel moment prendre les congés payés ?
- À quelle date prendre les congés payés ?
- Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?
- Fractionnement des congés
- Jeunes salariés
- Congés conventionnels
- Comment décompter les jours de congés payés en jours ouvrables ?
- Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?
- Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?
- Congés payés annuels et maladie
- Le paiement des congés payés : loi du maintien et du dixième

■ **Heures et jours d'absence : les différents modes de calcul**

■ **La maladie, maternité et accident du travail**

- Conditions d'indemnisation

- Indemnités journalières (de Sécurité sociale)
- Indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle
- Montant de l'indemnité
- Indemnité légale et conventionnelle (indemnisation complémentaire par l'employeur)
- Accident du travail et maladie professionnelle

■ **Les avantages en nature et les frais professionnels (Incidence sur le brut et le net)**

- Qu'est ce qu'un avantage en nature ?
- Distinction entre avantages en nature et frais professionnels
- Montants des avantages en nature et des frais professionnels

■ **Participation aux frais de transport en commun (Incidence sur le net)**

- Modalités de prise en charge en cas d'utilisation des transports en commun
- Modalités de prise en charge en cas d'utilisation du véhicule personnel

■ **Frais professionnels (Incidence sur le net)**

- Les modes d'indemnisation
- Le cas de la DFS (abattement forfaitaire pour le calcul des cotisations)

■ **Le départ du salarié – Incidence sur le brut et le net**

- Fin CDD, démission, retraite, licenciement, rupture conventionnelle
- Indemnité de précarité
- Indemnité compensatrice de congés payés (sauf faute lourde)
- L'indemnité légale de licenciement
- Le maintien des garanties santé et prévoyance
- Le départ à la retraite
- La mise à la retraite d'un salarié
- Le départ volontaire à la retraite

■ **Le calcul du salaire net à payer et du net imposable**

- Le salaire net à payer
- Le salaire net imposable

■ **Les saisies sur salaire**

- Sommes saisissables et insaisissables
- Le paiement direct pour les dettes alimentaires
- L'avis à tiers détenteur pour les dettes fiscales
- Ordre à respecter

■ **Prêts ou avances au salarié**

■ **Les autres éléments à ajouter au salaire net**

DEUXIEME PARTIE

Le calcul des charges sociales sur la paie

■ **Les cotisations sociales, destination, assiette, calcul**

■ **Les principales cotisations**

- Bases de calcul : salaire brut et tranches de cotisations
- Assiettes de cotisations et taux de cotisations
- Part salariale et part patronale
- Les cotisations de Sécurité Sociale
- Les cotisations pour la perte d'emploi
- Les autres cotisations collectées par l'URSSAF
- Les cotisations de retraite complémentaires
- Autres cotisations
- Tableau des cotisations et taxes assises sur les salaires
- Plafond de la Sécurité sociale, tranches, et régularisation progressive
- Le calcul des plafonds et des tranches : le mécanisme de la régularisation progressive
- Régularisation des plafonds à temps partiel
- L'impact des seuils d'effectifs sur le calcul de certaines cotisations

■ **LES CALCULS DE COTISATIONS COMPLEXES : GMP, réduction Fillon, CSG CRDS ...**

- La CSG et La CRDS
- La réduction Fillon
- Le versement de transport
- La garantie minimale de points des cadres (GMP)
- Les limites d'exonération applicables aux régimes de retraite supplémentaire, de prévoyance, et aux mutuelles
- Heures supplémentaires et réduction de charges patronales
- Le forfait social
- Les sommes versées au titre de l'épargne salariale
- La participation de l'employeur au financement des chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Les attributions de stocks options et actions gratuites (soumises à une contribution spécifique).

■ **Quelques particularités concernant le calcul des charges sociales**

- La contribution sur les retraites chapeau
- La contribution sur les indemnités de mise à la retraite
- Quelques pénalité applicables à l'entreprise, à ajouter le cas échéant aux charges sociales

- La pénalité en cas d'absence accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité du travail.
- Pénalité relative à l'absence d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Obligation annuelle de négocier sur les salaires- Pénalité
- La prime de partage des profits
- Les principaux contrats d'aide à l'emploi
- Le contrat de professionnalisation
- Le CUI-CIE
- Le CUI-CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi)
- Les contrats d'apprentissage
- Les emplois d'avenir
- Le contrat de génération
- Les stages
- Quelques autres aides à l'emploi
- Les bases forfaitaires de cotisations (formateurs occasionnels notamment)
- Le décalage de paie

■ Quelques types de paie spécifiques

■ Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

TROISIEME PARTIE

Les états liés à la paie, le contrôle et le paiement des charges sociales

■ Documents et formalités accompagnant la dernière paie

- Certificat de travail
- Solde de tout compte
- Attestation Pole Emploi

■ Livre de paie

■ Les déclarations sociales mensuelles ou trimestrielles

- Déclaration unique de cotisations (DUCS) :

■ Les déclarations annuelles fiscales, URSSAF, caisse de retraite et de prévoyance

- La DADS-U 4DS
- Le tableau récapitulatif URSSAF

- La déclaration annuelle éventuelle pour les caisses de retraite et de prévoyance (en cas de DADS-U partielle)
- La participation à la formation continue
- La taxe d'apprentissage et la contribution additionnelle
- La déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés
- La participation à l'effort de construction
- La taxe sur les salaires
- La DAS 2
- La déclaration des mouvements de main-d'oeuvre (DMMO)

■ Quelques autres obligations sociales

■ Minimiser les risques de redressement concernant les charges sociales

- TNS et salariés - Fausse sous traitance - Travail dissimulé
- Recours à la sous-traitance : encore plus de précautions

■ Travail illégal : des sanctions alourdies

- Les sanctions administratives préfectorales sont clarifiées
- Une pénalité spécifique pour non-respect des sanctions administratives est instaurée
- Une part des dividendes des indépendants imposés à l'IS peut être soumise à cotisations sociales
- Le rescrit social
- Quelques risques à éviter, liés à un licenciement « mal ficelé »

■ Conclusions