

**Bulletin complet 2 à effectuer**  
**Extrait tiré du livre « Mises en situation – Gestionnaire de paie »**

**Dossier de l'entreprise**

**Atout Prix**

**Mois de septembre N**

**Taux d'accident du travail** : 2,65 %

**Cotisation versement transport** : 2,95 %

**Entreprise de 8 salariés**

**Travail du dimanche :**

Les heures de travail effectuées le dimanche sont rémunérées ainsi (sans condition d'un minimum d'heures par dimanche travaillé) :

80 % du taux horaire pour les salariés travaillant au minimum 3 dimanches dans le mois ;

60 % du taux horaire pour les salariés travaillant jusqu'à 2 dimanches dans le mois

**Travail de nuit :**

Les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 7 heures ouvrent droit à une majoration égale à 30 % du salaire effectif

Un repos compensateur est attribué à tous les salariés travaillant de nuit, équivalent à 2,5 % de chacune des heures réalisées entre 21 h et 7 h

*(Exemple de calcul des RC pour un salarié ayant travaillé 150 heures de nuit sur 15 nuits :  $(150-15) \times 2,5\% = 3,38$ )*

**Les heures supplémentaires / complémentaires** : elles sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Pour les temps pleins : les taux de majoration horaire sont fixés à : 25 % pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35 h, de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup>) ; 50 % pour les heures suivantes.

Pour les temps partiels : le taux de majoration est fixé à : soit 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de la durée de travail fixée dans le contrat ; soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10<sup>ème</sup> (et dans la limite de 1/3).

Les avantages en nature entrent dans le calcul de ces heures

Les heures supplémentaires / complémentaires doivent prendre en compte le montant des heures du dimanche

**Subrogation** : L'entreprise ne pratique pas la subrogation

**Décompte des retenues au titre des absences (hors congés payés) :** selon l'absence réelle / à l'horaire réel

**Prévoyance :**

Pour les non cadres en CDI : 2 % du salaire brut, répartis à 40 % pour le salarié et 60 % pour l'employeur

**Mutuelle :** une mutuelle d'un montant égal à 2,98 % du PMSS est répartie 50 % employeur 50 % salarié (la base de la mutuelle n'est pas proratisée en cas de temps partiel, ni d'absence sans solde)

**Stagiaires :** la gratification minimal est de 4,35 € par heure de stage, l'entreprise est exonérée de charges sociales pour le stagiaire.

Les modalités de gratification du stagiaire sont les suivantes :

Stage d'une durée inférieure à 2 mois : gratification facultative ;

Stage d'une durée supérieure à 2 mois : gratification mensuelle obligatoire

Toute gratification excédant la gratification minimale , le bulletin de salaire devient obligatoire et doit reprendre le nombre d'heures réalisées et les sommes perçues et les cotisations sociales

**Fiche salarié :**

Nom	FLORIDA
Prénom	Shana
Statut	Non cadre
Ancienneté	7 ans
Contrat	CDI – 35 h / semaine
Salaire de base	2 109,00 € pour 151,67 heures
Taux de prélèvement à la source	1,10 %

**Salaires des mois précédents :**

Mois	Salaires bruts	Cumul des salaires bruts
Janvier	2 168,00	2 168,00
Février	2 168,00	4 336,00
Mars	2 168,00	6 504,00
Avril	2 168,00	8 672,00
Mai	2 168,00	10 840,00
Juin	2 168,00	13 008,00
Juillet	2 168,00	15 176,00
Août	2 168,00	17 344,00

**Variables du mois de septembre N :**

Heures supplémentaires du mois :

Semaine 1 : 39 heures

Semaine 2 : 44 heures

Semaine 3 : 38 heures

Semaine 4 : 44 heures

Prime de salissure : 59,00 € / mois

Reproduction interdite

S. Guizani – 2024

