

LA PAYE

2025-26

À jour des derniers
textes officiels
pour 2025

✓ Les composantes du bulletin
de paye

✓ La durée du travail

✓ Le calcul des cotisations

✓ La comptabilisation de la paye

✓ Les déclarations sociales

En + !
UN QCM
INTERACTIF

hachette

LA PAYE

2025-26

SABINE LESTRADE

DANIEL SOPEL

Conseiller éditorial

hachette

En + !
UN QCM
INTERACTIF

Pour tester ses connaissances,
c'est par ici



hachette-clic.fr/tppaye

Les informations de cet ouvrage sont à jour au 6 janvier 2025 (avec notamment la prise en compte de l'arrêté du 19/12/24 publié au JO du 29/12/24 déterminant le plafond de la Sécurité sociale)

Pour retrouver toute l'actualité relative à la loi de financement de la Sécurité sociale 2025, flashez ici :



hachette-clic.fr/tppaye-actu



Le photocopillage, c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des éditeurs. Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le photocopillage menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique et prive les auteurs d'une juste rémunération. En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite.

Maquette intérieure, principe de couverture, couverture : Stéphanie Benoit

Mise en pages : Médiamax

Édition : Nicolas Waszak

© HACHETTE LIVRE 2025, 58 rue Jean Bleuzen, CS 70007, 92178 Vanves Cedex
www.parascolaire.hachette-education.com

ISBN : 978-2-01-790367-3

Tous droits de traduction, de reproduction et d'adaptation réservés pour tous pays.

SOMMAIRE

Le cadre juridique

Fiche 1	Le cadre juridique de la paye	4
---------	-------------------------------	---

La durée du travail

Fiche 2	La durée légale du travail	6
Fiche 3	Le travail du dimanche	8
Fiche 4	Les heures supplémentaires	10
Fiche 5	Les repos compensateurs	12
Fiche 6	Les aménagements du temps de travail	14
Fiche 7	Le temps partiel	16

Le bulletin de paye

Fiche 8	Les mentions obligatoires et les annexes du bulletin de paye	18
Fiche 9	Primes, remboursements de frais, avantages en nature	20
Fiche 10	Les dépenses non professionnelles	22
Fiche 11	Les cotisations sociales et les prélèvements fiscaux	24
Fiche 12	Le calcul des cotisations	26
Fiche 13	Les réductions de cotisations patronales	28
Fiche 14	Les prélèvements fiscaux assis sur les salaires	30

La comptabilisation de la paye

Fiche 15	La comptabilisation de la paye (étapes 1 et 2)	32
Fiche 16	La comptabilisation de la paye (étapes 3 et 4)	34
Fiche 17	La comptabilisation de la paye (étapes 5 et 6)	36

Les absences

Fiche 18	Le cadre légal des absences	38
Fiche 19	Les retenues pour absences	40

Les congés payés

Fiche 20	Les droits à congés payés	42
Fiche 21	La rémunération des congés payés	44
Fiche 22	La comptabilisation des congés payés	46

Le congé maladie

Fiche 23	Les absences pour maladie	48
Fiche 24	Le calcul des indemnités lors d'un congé maladie	50
Fiche 25	Le versement des IJSS : principe et rôle de la SS	52
Fiche 26	Le versement des IJSS : le mécanisme de subrogation	54

Les déclarations sociales

Fiche 27	Les déclarations aux organismes sociaux	56
----------	---	----

L'épargne salariale

Fiche 28	L'épargne salariale	58
----------	---------------------	----

À retenir

	Abréviations et chiffres	61
--	--------------------------	----

La paye dépend du droit social (droit du travail et droit de la protection sociale). Son évolution constante nécessite de nombreuses connaissances et une veille juridique passant par l'acquisition et la mise à jour régulières d'une documentation sociale.

1 Les sources de droit

■ Les sources légales

- Les **normes internationales** (conventions et recommandations émanant de l'Organisation internationale du travail).
- Les **normes européennes** (rèlements et directives).
- La **Constitution** (principes fondamentaux).
- La **loi** (règles émanant du Parlement).
- Les **rèlements et décrets** (généralement, précisions de la loi).
- La **jurisprudence** (décisions des tribunaux).

■ Les sources négociées

- Les **conventions et accords collectifs** : textes émanant de la négociation des partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats de salariés) ; ils traitent de l'ensemble des conditions de travail, d'emploi et des garanties sociales.
- Les **usages** : avantages au profit du personnel, qui sont devenus un droit car répétés depuis des années.
- Le **règlement intérieur** : obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus ; acte juridique unilatéral rédigé par l'employeur et soumis à l'avis des représentants du personnel ; il contient des règles concernant l'hygiène, la sécurité, les sanctions disciplinaires, l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral... Il doit être soumis à l'avis du comité social et économique. Il doit être transmis à l'inspection du travail qui contrôle la légalité. Il doit être déposé au greffe des prud'hommes. L'employeur doit en assurer la publicité par tout moyen (affichage, intranet par exemple), auprès de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.
- Le **contrat de travail** : convention par laquelle une personne s'engage à exécuter, au profit d'une autre et sous la subordination de laquelle elle se place, un travail moyennant une rémunération.

La protection de la créance de salaire

En cas de procédure de redressement judiciaire ou de liquidation de l'entreprise, un « **superprivilège** » du Code du travail garantit le paiement aux salariés, avant tout autre créancier, des salaires des 60 derniers jours de travail ainsi que les indemnités, congés payés... dans la limite de deux fois le plafond de la Sécurité sociale (3 925 € par mois en 2025). Les rémunérations des six derniers mois sont protégées par un **privilège général**, qui signifie que le salarié passe après d'autres créanciers. Cependant, toute entreprise a pour obligation de cotiser à l'AGS (assurance de garantie des salaires) qui couvre une partie des salaires en cas d'insolvabilité.

2 La documentation sociale

- Des ouvrages de référence en droit du travail.
- Le Code du travail et le Code de la protection sociale (ils regroupent l'ensemble des lois, règlements et décrets).
- Des ouvrages professionnels (exemple : *Lamy Social* aux éditions Lamy).
- Des revues (exemple : *RF Social*, *RF Paye*, *Social Pratique*...).
- Des sites Internet.

Sites Internet à consulter

Un certain nombre de sites Internet sérieux permettent aussi bien au gestionnaire de payer qu'au salarié de se tenir informés des dernières règles en vigueur.

- www.service-public.fr (portail de l'administration française)
- www.legifrance.gouv.fr (textes de droit)
- www.RFsocial.grouperf.com
- www.RFpaye.grouperf.com
- www.liaisons-sociales.fr (informations sociales réservées aux abonnés)
- www.travail-emploi.gouv.fr
- www.solidarites.gouv.fr (informations relatives à l'accompagnement au grand âge, handicap, enfance et famille...)
- www.sante.fr (informations relatives à la solidarité, à la santé publique...)
- www.urssaf.fr (site de l'Urssaf)
- www.francetravail.fr (site de France Travail)
- www.agirc-arrco.fr (site de la caisse de retraite AGIRC-ARRCO)
- www.impots.gouv.fr (site de l'administration fiscale)
- www.boss.gouv.fr (bulletin officiel de la Sécurité sociale)

La durée légale du travail doit tenir compte des régimes spéciaux, de l'application de conventions collectives, de l'emploi occupé par le salarié et de la mise en place d'accords spécifiques de modulation.

La loi « Travail », promulguée le 8 août 2016, distingue, dans ce domaine, ce qui relève de l'ordre public, ce qui est négociable et ce qui s'applique en l'absence d'accord.

1 Définition

- **La durée du travail effectif** est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Les temps de restauration, les temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet, les temps d'habillage et de déshabillage peuvent être assimilés à du travail effectif ou donner lieu à du repos ou des contreparties financières si une convention ou un accord le prévoit.

- **Durée légale du travail = 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures par mois** ($35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$) pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires.

La durée légale ne s'applique pas à certaines professions (VRP, dirigeants de sociétés commerciales, gérants non salariés de maisons d'alimentation de détail, concierges d'immeubles d'habitation, employés de maison, assistantes maternelles).

De même, les règles relatives à la durée légale ne s'appliquent pas à un certain nombre de salariés (cadres ou non-cadres) qui ont signé une convention de forfait.

Les salariés qui ont la capacité d'organiser leur travail sont généralement rémunérés selon un forfait mensuel incluant un salaire de base et un nombre prédéfini d'heures supplémentaires.

- **Durée dite « d'équivalence »** : elle s'applique dans certains secteurs (commerce de détail alimentaire, transport routier...) où le temps de travail comporte des temps d'inaction. La durée de travail est alors supérieure à la durée légale de 35 heures. La durée équivalente (par exemple 38 h) est le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Le cas particulier des astreintes

Ce sont les périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail. Les astreintes doivent donner lieu à des compensations financières ou à des temps de repos. En revanche, seule la durée de cette intervention est considérée comme du travail effectif.

2 Les durées maximales de travail

- Des durées maximales du travail doivent être respectées, sauf dérogation : 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine, 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.
- Des périodes de repos sont obligatoires : 11 heures consécutives par jour, 24 heures consécutives par semaine.
- L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.



Remarque

Les moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 35 heures par semaine et plus de 8 heures par jour. Leur temps de pause est de 30 minutes consécutives dès lors que le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures 30 minutes. Ils bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives (16 heures s'ils ont moins de 16 ans) et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Loi « Travail » et durées légales du travail

La loi « El Khomri » ne remet pas en cause les durées maximales hebdomadaires, mais modifie les possibilités de dérogation.

Concernant la durée maximale journalière, elle est de 10 heures sauf :

- en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail (par décret) ;
- en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
- si une convention ou un accord de branche prévoit le dépassement en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, dans la limite de 12 heures.

Quant à la durée maximale hebdomadaire, elle reste fixée à 48 heures mais peut être portée à 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles. De même la durée moyenne de 44 heures sur 12 semaines peut être portée à 46 heures.

La journée de repos légal reste le dimanche. Cependant, les salariés peuvent être amenés à travailler le dimanche lorsque l'employeur est autorisé à déroger au principe du repos dominical. La réglementation du travail du dimanche varie selon le secteur d'activité de l'entreprise.

1 Dans le secteur du commerce

Les dérogations prévoyant le travail du dimanche varient selon le type de commerce.

■ Pour le commerce de détail alimentaire

- L'employeur peut demander à ses salariés de travailler le dimanche, sans majoration de salaire, sauf dispositions conventionnelles ou collectives.
- Une exception, pour les **commerces alimentaires** dont la superficie est supérieure à 400 m², une majoration de salaire d'au moins 30 % est obligatoire.
- Pour les commerces alimentaires qui ne fabriquent pas sur place les produits (boucherie, supermarchés, hypermarchés...), une journée entière de repos doit compenser le travail le dimanche.

■ Pour le commerce de détail non alimentaire

Les **caractéristiques des dérogations** varient selon le motif.

- Dans les commerces dont l'ouverture le dimanche permet de répondre aux besoins du public (bricolage, jardinerie...), l'employeur peut demander à ses salariés de travailler le dimanche, sans majoration de salaire ni compensation en jour de repos, sauf dispositions conventionnelles ou collectives.
- Pour les commerces situés dans une zone touristique, dans une zone commerciale, dans des gares à grande affluence ou les commerces bénéficiant d'une dérogation préfectorale, l'employeur ne peut pas imposer le travail le dimanche. Les salariés acceptant de travailler le dimanche bénéficient alors d'une majoration de salaire fixée par un accord.