

On sait que c'est dur mais on vous a préparé  
des exercices pratiques pour mieux comprendre

LE  
LIVRE D'EXERCICES  
du  
GESTIONNAIRE  
DE PAIE 2025

Tome 2 : Niveau intermédiaire

RH



Victoria LEVILLY

# SOMMAIRE EXERCICES

Exercices paie		
Fiche 1	Exonération salariale sur les heures supplémentaires et complémentaires	Page 20
Fiche 1	Exonération salariale sur les heures supplémentaires et complémentaires	Page 21
Fiche 2	Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires	Page 22
Fiche 3	Calcul du plafond de sécurité sociale	Page 23
Fiche 4	Calcul du plafond de sécurité sociale - régularisation progressive	Page 24
Fiche 5	Calcul du plafond de sécurité sociale - régularisation progressive	Page 25
Fiche 6	Déterminer les tranches de rémunération	Page 26
Fiche 7	Réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie	Page 27
Fiche 8	Réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales	Page 28
Fiche 9	Réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales et assurance maladie	Page 29
Fiche 10	Contribution équilibre technique (CET)	Page 30
Fiche 11	Réduction générale des cotisations patronales RGCP	Page 31
Fiche 11	Réduction générale des cotisations patronales RGCP	Page 32
Fiche 12	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - régularisation progressive	Page 33
Fiche 13	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - calcul annuel sur 2025	Page 34
Fiche 14	Seuil d'effectif pour le calcul des cotisations	Page 35
Fiche 15	Taxe d'apprentissage QCM	Page 36
Fiche 15	Taxe d'apprentissage QCM	Page 37
Fiche 16	CSG/ CRDS calcul	Page 38
Fiche 17	Régime fiscal et social des indemnités de rupture	Page 39
Fiche 17	Régime fiscal et social des indemnités de rupture	Page 40

# SOMMAIRE EXERCICES

<b>Bulletins de paie - Exercices</b>		
Fiche 18	Bulletin Marc et Olivia	Page 43
Fiche 18	Bulletin Exercice 1 Marc	Page 44
Fiche 18	Bulletin Exercice 2 Olivia	Page 45
Fiche 19	Bulletin Jeanne et Pierre	Page 46
Fiche 19	Bulletin Exercice 1 Jeanne	Page 47
Fiche 19	Bulletin Exercice 2 Pierre	Page 48
Fiche 20	Bulletin Billy et Sarah	Page 49
Fiche 20	Bulletin Exercice 1 Billy	Page 50
Fiche 20	Bulletin Exercice 2 Sarah	Page 51
Fiche 21	Bulletin Gérard, Maeva et Fatma	Page 52
Fiche 21	Bulletin Exercice 1 Gérard	Page 53
Fiche 21	Bulletin Exercice 2 Maeva	Page 54
Fiche 21	Bulletin Exercice 3 Fatma	Page 55
Fiche 22	Bulletin Alissia et Jean-Philippe	Page 56
Fiche 22	Bulletin Exercice 1 Alissia	Page 57
Fiche 22	Bulletin Exercice 2 Jean-Philippe	Page 58
Fiche 23	Bulletin Exercice 1 Viky	Page 59 - 62
Fiche 23	Bulletin Sacha et Ségolène	Page 63
Fiche 23	Bulletin Exercice 2 Sacha	Page 64
Fiche 23	Bulletin Exercice 3 Ségolène	Page 65
<b>Les paies particulières</b>		
Fiche 24	Bulletin Mathys et Léa	Page 68
Fiche 24	Bulletin Exercice 1 Mathys	Page 69
Fiche 24	Bulletin Exercice 2 Léa	Page 70
Fiche 25	Bulletin Mme Belmonde et Lucas	Page 71
Fiche 25	Bulletin Exercice 1 Mme Belmonde	Page 72
Fiche 25	Bulletin Exercice 2 Lucas	Page 73

# SOMMAIRE EXERCICES

<b>Bulletins fin de contrat</b>		
Fiche 26	Bulletin Exercice 1 Paulette	Page 76 - 78
Fiche 27	Bulletin Exercice 1 Christine	Page 79 - 80
Fiche 28	Bulletin Exercice 1 Aymar	Page 81 - 85
<b>Exercices Droit du travail</b>		
Fiche 29	Abandon de poste	Page 88 - 90
Fiche 30	Avenant au contrat	Page 91 - 92
Fiche 31	Carence CDD	Page 93 - 96
Fiche 32	Clause contrat non concurrence et exclusivité	Page 97 - 98
Fiche 33	DUERP	Page 99 - 100
Fiche 34	Harcèlement moral et sexuel	Page 101 - 102
Fiche 35	Hierarchie des normes	Page 103 - 106
Fiche 36	Licenciement procédure	Page 107 - 110
Fiche 37	Mi-Temps thérapeutique	Page 111 - 113
Fiche 38	Règlement intérieur	Page 114 - 117
Fiche 39	Rupture conventionnelle	Page 118 - 120
Fiche 40	Sanction disciplinaire	Page 121 - 124
Fiche 41	Temps partiel	Page 125 - 130

# SOMMAIRE CORRECTIONS

Exercices paie		
Fiche 1	Exonération salariale sur les heures supplémentaires et complémentaires - Exercices 1 et 2	Page 132 - 133
Fiche 1	Exonération salariale sur les heures supplémentaires et complémentaires - Exercice 3	Page 134
Fiche 2	Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires	Page 135
Fiche 3	Calcul du plafond de sécurité sociale	Page 136 - 137
Fiche 4	Calcul du plafond de sécurité sociale - régularisation progressive	Page 138
Fiche 5	Calcul du plafond de sécurité sociale - régularisation progressive	Page 139
Fiche 6	Déterminer les tranches de rémunération	Page 140
Fiche 7	Réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie	Page 141
Fiche 8	Réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales	Page 142
Fiche 9	Réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales et assurance maladie - Exercices 1 et 2	Page 143 - 144
Fiche 10	Contribution équilibre technique (CET)	Page 145
Fiche 11	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - Exercice 1	Page 146 - 147
Fiche 11	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - Exercice 2	Page 148
Fiche 12	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - régularisation progressive	Page 149
Fiche 13	Réduction générale des cotisations patronales RGCP - calcul annuel sur 2025	Page 150
Fiche 14	Seuil d'effectif pour le calcul des cotisations	Page 151
Fiche 15	Taxe d'apprentissage QCM	Page 152
Fiche 16	CSG/ CRDS calcul	Page 153
Fiche 17	Régime fiscal et social des indemnités de rupture - Exercice 1	Page 154
Fiche 17	Régime fiscal et social des indemnités de rupture - Exercice 2	Page 155

# SOMMAIRE CORRECTIONS

<b>Bulletins de paie - Exercices</b>		
Fiche 18	Bulletin Exercice 1 Marc	Page 156 - 157
Fiche 18	Bulletin Exercice 2 Olivia	Page 158 - 159
Fiche 19	Bulletin Exercice 1 Jeanne	Page 160 - 162
Fiche 19	Bulletin Exercice 2 Pierre	Page 163 - 165
Fiche 20	Bulletin Exercice 1 Billy	Page 166 - 167
Fiche 20	Bulletin Exercice 2 Sarah	Page 168 - 169
Fiche 21	Bulletin Exercice 1 Gérard	Page 170 - 171
Fiche 21	Bulletin Exercice 2 Maeva	Page 172 - 174
Fiche 21	Bulletin Exercice 3 Fatma	Page 175 - 176
Fiche 22	Bulletin Exercice 1 Alissia	Page 177 - 178
Fiche 22	Bulletin Exercice 2 Jean-Philippe	Page 179 - 180
Fiche 23	Bulletin Exercice 1 Viky	Page 181 - 185
Fiche 23	Bulletin Exercice 2 Sacha	Page 186 - 187
Fiche 23	Bulletin Exercice 3 Ségolène	Page 188 - 189
<b>Les paies particulières</b>		
Fiche 24	Bulletin Exercice 1 Mathys	Page 190 - 191
Fiche 24	Bulletin Exercice 2 Léa	Page 192 - 193
Fiche 25	Bulletin Exercice 1 Mme Belmonde	Page 194 - 195
Fiche 25	Bulletin Exercice 2 Lucas	Page 196 - 197

# SOMMAIRE CORRECTIONS

<b>Bulletins fin de contrat</b>		
Fiche 26	Bulletin Exercice 1 Paulette	Page 198 - 201
Fiche 27	Bulletin Exercice 1 Christine	Page 202 - 203
Fiche 28	Bulletin Exercice 1 Aymar	Page 204 - 208
<b>Exercices Droit du travail</b>		
Fiche 29	Abandon de poste	Page 209 - 211
Fiche 30	Avenant au contrat	Page 212
Fiche 31	Carence CDD	Page 213 - 215
Fiche 32	Clause contrat non concurrence et exclusivité	Page 216
Fiche 33	DUERP	Page 217
Fiche 34	Harcèlement moral et sexuel	Page 218
Fiche 35	Hiérarchie des normes	Page 219 - 221
Fiche 36	Licenciement procédure	Page 222 - 225
Fiche 37	Mi-Temps thérapeutique	Page 226 - 227
Fiche 38	Règlement intérieur	Page 228 - 229
Fiche 39	Rupture conventionnelle	Page 230 - 231
Fiche 40	Sanction disciplinaire	Page 232 - 233
Fiche 41	Temps partiel	Page 234 - 237

# MÉMO PAIE 2025

SMIC au 01/11/2024 : salaire mensuel brut de 1801,80 €  
soit 11,88 €/brut de l'heure  
Mayotte : 8,98 € brut de l'heure et 1361,97 € mensuel brut

Indemnité repas en entreprise : 7,40 €  
Déplacement, hors restaurant : 10,30 €  
Déplacement, restaurant : 21,10 €  
TR : limite exonération : 7,26 €  
AN nourriture repas : 5,45 €  
AN nourriture repas HCR : 4,22 €

Visite médicale de reprise :  
Maladie non prof. ou accident de trajet :  
60 jours (ayant débuté à partir du 01/04/22)  
Maladie professionnelle : 1er jour  
Accident du travail : 30 jours  
Maternité : au retour

IJSS arrêt maladie : 53,31 €/jour (plafonné à 1,8 SMIC)  
au 01/04/25 : 41,47 €/jour (1,4 SMIC)  
IJSS congé maternité, paternité :  
101,94 €/jour  
IJSS AT/MP : 235,69€/jour (60%) ou 314,25€/jour (80%) au 29ème jour

Paramètre T : 01/01/25 → 01/05/2025 :  
Taux Fnal à 0,10 % : 0,3194 → 0,3193  
Taux Fnal à 0,50 % : 0,3234 → 0,3233

Forfait télétravail :  
10,90 €/jour de télétravail/semaine  
2,70 €/jour de télétravail, dans la limite de 59,40 € par mois

Indemnité de grand déplacement (pour les 3 premiers mois) :  
Repas : 21,10€  
Logement et petit déjeuner en région Parisienne (75/92/93/94) : 75,60€  
Logement et petit déj. province : 56,10€

Minimum garanti : 4,22 € au 01/11/2024  
PSS : 3 925 €/mois ou 47 100 €/an  
2 PASS : 94 200 €  
Gratification de stage (franchise) : 4,35 €/h  
Forfait jours - 218 jours : 8 repos  
Plafond des chèques cadeaux : 196,25 € par an et par salarié  
(attribution pour évènement tel que naissance, adoption, mariage, retraite, fête des pères et mères, Noël, rentrée scolaire)

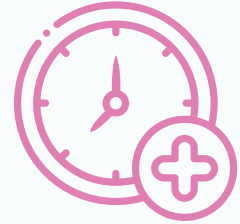
CSG : (Salaire brut x 98,25 %) + (parts patronales mutuelle, prévoyances, retraite supplémentaire)

AGS : 0,25 % (juillet 2024) au lieu de 0,20 %  
Assurance vieillesse déplafonnée : 2,02 % au lieu de 1,90 %  
À partir du 01/05/2025 : abaissement du taux de contribution d'assurance chômage à 4,00 % (au lieu de 4,05 %)

## FICHE 1 | L'EXONÉRATION SALARIALE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

### Exercice 1 : Calcul de l'exonération salariale sur les heures supplémentaires

Marc est employé en CDI depuis 2 ans, son salaire brut de base est de 2 156,00 € pour une durée de travail de 35 heures semaine. Il a réalisé sur le mois de janvier 2025, 16 heures à 25 % et 2 heures à 50 %. Complétez le tableau ci-dessous. Dispositions légales et régime général.



Désignation	Nombre d'heures	Taux horaire	Total brut
Heures de base	.....	.....	.....
Heures supplémentaires à 25 %	.....	.....	.....
Heures supplémentaires à 50 %	.....	.....	.....
Total brut			.....
Montant de l'exonération salariale sur les heures supplémentaires			.....

### Exercice 2 : Calcul de l'exonération salariale sur les heures complémentaires

Olivier est employé en CDI depuis 15 ans, son salaire brut de base est de 1 266,00 € pour une durée de travail de 24 heures semaine. Il a réalisé sur le mois de janvier 2025, 5 heures complémentaires à 10 %. Le contrat prévoit le calcul des heures complémentaires au mois.

Complétez le tableau ci-dessous. Dispositions légales et régime général.

Pourcentage d'exonération salariale	.....
Montant de l'exonération salariale sur les heures complémentaires	.....

## FICHE 1 | L'EXONÉRATION SALARIALE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

### Exercice 3 : Calcul de l'exonération salariale sur les heures supplémentaires avec un salaire supérieur au PMSS

Valériane est employée en CDI depuis 8 ans, son salaire brut total est de 5 719,97 € pour une durée de travail de 39 heures semaine.

Complétez le tableau ci-dessous. Dispositions légales et régime général.

Total des cotisations éligibles indiquées ci-dessous, vous en avez besoin pour faire votre calcul :

Assiette	Taux	Total salarial
Vieillesse déplafonnée	0,40 %	22,88
Vieillesse plafonnée	6,90 %	270,83
Retraite et CEG T1	4,01 %	157,40
Retraite et CEG T2	9,72 %	174,48
CET T1+T2	0,14 %	8,01

Désignation	Nombre d'heures	Taux horaire	Total brut
Heures de base	.....	.....	.....
Heures supplémentaires structurelles à 25 %	.....	.....	.....
Total brut			.....
Pourcentage de l'exonération sur les heures supplémentaires			.....
Montant de l'exonération salariale sur les heures supplémentaires			.....

## FICHE 9 | LA RÉDUCTION DU TAUX DE LA COTISATION ALLOCATIONS FAMILIALES ET MALADIE

### Exercice 1 :

Complétez le tableau suivant en fonction des éléments donnés.

SMIC au 01/01/2025 : 1 801,84 €. Les salariés disposent tous d'un contrat de travail.

Comptez un SMIC annuel entier dans cet exercice sur la base de 151,67 heures par mois.



Salarié	Salaire annuel brut 2025	Taux Allocations familiales 2025	Taux Maladie 2025
Lucas	33 589		
Jean	65 236		
Avelyne	78 544		
Marcus	69 458		
Charles	84 657		

### Exercice 2 :

Complétez le tableau suivant en fonction des éléments donnés.

SMIC au 01/01/2025 : 1 801,84 €.

Salarié	Salaire annuel brut 2025	Note	Taux Allocations familiales 2025	Taux Maladie 2025
Jude	33 589	Contrat 25 heures semaine, présente toute l'année		
Eva	65 236	Contrat 30 heures semaine, présente toute l'année		
Pauline	78 544	Contrat 35 heures semaine, congé sans solde tout mars 2025, rien à signaler sur le reste de l'année		
Lisa	32 800	Entrée le 01/05/2025, 35 heures semaine		

## Exercice 2 : Calcul mensuel de la RGCP

Remplissez le tableau suivant en fonction des situations données. Valeur du SMIC au 01/01/2025.  
Dispositions légales.



	Salarié A Août 2025	Salarié B Janvier 2025	Salarié C Janvier 2025
Consignes	Salarié en CDI, 35h semaine. Entré le 01/08/2025 Commission brute de 250 €	Salariée en CDI, 35 heures semaine. Absence événement familial rémunérée de 4 jours.	Salariée en CDI, 35 heures semaine, retenue maladie de - 1 244,79 €, a réalisé 2 HS à 25 % soit 33,71€, complément employeur de 720,20 € et déduction des IJSS de - 369,82 €
Salaire brut de base contrat	2 367,00 €	2 936,00 €	2 045,00 €
Effectif entreprise	1 ETP	5 ETP	2 ETP
Étape 1 Définir la valeur T	.....	.....	.....
Étape 2 Calculer le salaire brut du mois	.....	.....	.....
Étape 3 Déterminer le SMIC à prendre en compte	.....	.....	.....
Étape 4 Calculer le Coefficient	.....	.....	.....
Étape 5 Calculer la réduction	.....	.....	.....



## QCM

Répondez aux questions en choisissant la bonne réponse parmi les propositions.

1. La taxe d'apprentissage est due par :

- |    |  |    |                                       |
|----|--|----|---------------------------------------|
| A. | Les employeurs relevant de l'impôt sur le revenu uniquement  | B. | Les sociétés civiles non commerciales |
| C. | Les employeurs passibles de l'impôt sur les sociétés exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale | D. | Les associations                      |

2. Quel est le taux global de la taxe d'apprentissage dans le cas général (hors dérogation) ?

- |    |        |    |        |
|----|--------|----|--------|
| A. | 0,59 % | B. | 0,68 % |
| C. | 0,44 % | D. | 1 %    |

3. À partir du 1er mars 2025, les mutuelles :

- |    |   |    |  |
|----|---|----|--|
| A. | Ne sont exonérées que sur les rémunérations versées à leurs apprentis | B. | Sont à nouveau totalement exonérées                  |
| C. | N'ont plus aucune exonération   | D. | Ne paient la taxe que si elles dépassent 11 salariés |

4. Pour qu'un employeur soit exonéré de taxe au titre d'un mois M, il faut que :

- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| A. | Il ait employé au moins un apprenti et versé au mois M-1 une masse salariale $\leq$ 6 SMIC mensuels | B. | L'apprenti soit mineur                    |
| C. | Le contrat d'apprentissage soit signé avant le 1er du mois M  | D. | Aucune contrepartie car c'est automatique |

## Exercice 2 : Calcul du régime fiscal et social des indemnités de rupture

Remplissez le tableau suivant au titre du mois de janvier 2025 en fonction des situations données.

	Salarié D 39 ans	Salarié E 72 ans
Salaire annuel brut	41 391 €	29 301 €
Indemnité légale	12 110 €	5 310 €
Indemnité conventionnelle	12 110 €	5 310 €
Motif départ	Licenciement économique hors PSE	Mise à la retraite
<u>Indemnité perçue</u>	<u>15 329 €</u>	<u>7 800 €</u>
Montant de l'indemnité soumis à cotisations sociales	.....	.....
Montant de l'indemnité soumis à CSG/ CRDS	.....	.....
Montant de l'indemnité soumis à impôt	.....	.....
Montant de l'indemnité soumis à la contribution employeur de 30 %	.....	.....

## Exercice 1 : Élaboration du bulletin de paie de Jeanne – Avril 2025

Jeanne est salariée depuis 2010, non cadre en CDI dans une entreprise de moins de 11 salariés. Elle travaille à temps plein, soit 35 heures par semaine, du lundi au vendredi (7 heures par jour), et perçoit un salaire de base mensuel de 2 375,15 €.

Pour ce bulletin de paie du mois d'avril 2025, vous appliquerez uniquement les dispositions légales en vigueur, sans convention collective.



Précisions :

- Jeanne a été absente pour maladie du 14 au 17 avril inclus.
- L'entreprise ne pratique pas la subrogation.
- Une prime exceptionnelle de 210,00 € est versée ce mois-ci.
- Une note de frais de 142,52 € est à rembourser.
- Mutuelle : 50,00 € par mois, prise en charge à 50 % par l'employeur.
- Prévoyance : applicable uniquement sur la tranche A, les taux sont indiqués.
- Taux AT (accident du travail) : 0,66 %.
- Taux de prélèvement à la source (PAS) : 1,30 %.
- Les taux des autres cotisations sociales figurent sur le bulletin à compléter.
- Jeanne a perçu le même salaire brut de 2 375,15 € en janvier, février et mars 2025.

Attention : la RGCP (Réduction Générale des Cotisations Patronales) doit être recalculée en tenant compte du cumul de la rémunération brute soumise depuis janvier 2025

## Exercice 2 : Élaboration du bulletin de paie de Pierre – Janvier 2025

Vous devez établir le bulletin de paie de janvier 2025 pour un salarié cadre, en CDI, dans une entreprise de moins de 11 salariés, selon les dispositions légales.

- Statut : Cadre
- Contrat : CDI à temps plein
- Horaire de travail : 39 heures hebdomadaires
- Salaire brut mensuel (pour 35h) : 2 712,57 €
- Mutuelle santé : 80,00 € par mois, prise en charge à 50 % par l'employeur
- Prévoyance cadre : 1,50 % sur tranche A, intégralement à la charge de l'employeur
- Taux AT (accident du travail) : 0,66 %
- Taux de PAS (prélèvement à la source) : 5,30 %
- Le salarié bénéficie d'un avantage en nature véhicule, valorisé à 186,00 € par mois qu'il conserve pendant ses congés payés. À ne pas inclure dans la majoration des heures supplémentaires structurelles dans cet exercice. Explications en correction.
- Le salarié a posé 5 jours ouvrés de congés payés, du 20 au 26 janvier 2025, il s'agit du solde de ses congés N-1.
- La provision congés payés est évaluée à 4 020,00 € pour 25 jours ouvrés, il a déjà consommé : 3 216,00 € pour 20 jours de congés ouvrés sur cette même période de référence. Méthode jours ouvrés moyen (21,67).

Certains taux ont été effacés volontairement, à vous de les retrouver.



## Exercice 2 : Élaboration du bulletin de paie de Maeva - Avril 2025

Complétez les cases grisées.

DÉSIGNATION	ASSIETTE/ BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
Salaire de base					
Absence maladie du 7 au 17 avril 2025					
Complément employeur					
IJSS Brutes déduites du complément employeur					
<b>TOTAL BRUT</b>					

Maladie, Maternité, invalidité, décès				7,00%	
Prévoyance TA		0,75%		0,75%	
Frais de santé régime obligatoire					
Accident du travail				0,66%	
Vieillesse plafonnée		6,90%		8,55%	
Vieillesse déplafonnée		0,40%		2,02%	
Retraite tranche 1		3,15%		4,72%	
Contribution équilibre général T1		0,86%		1,29%	
Allocations familiales				3,45%	
Assurance Chômage				4,30%	
Contribution solidarité autonomie				0,30%	
FNAL				0,10%	
CSG/CRDS non déductible		2,90%			
CSG déductible		6,80%			
Contribution dialogue social				0,016%	
Taxe apprentissage				0,68%	
Contribution formation prof. (légal)				0,55%	
Réduction générale des cotisations patronales					
<b>TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS</b>					
<b>Dont charges non déductibles</b>					

<b>IJSS SUBROGATION</b>				
<b>IJSS à intégrer dans la base du PAS</b>				
<b>NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU</b>				
<b>NET SOCIAL</b>				
<b>Impôt sur le revenu prélevé à la source</b>	<b>BASE PAS</b>		<b>TAUX PAS</b>	<b>Montant du PAS</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>				<b>Net payé en Euros après PAS</b>

## Exercice 1 : Élaboration du bulletin de paie de Viky de Novembre 2024 à janvier 2025

La salariée, Viky, est embauchée à temps complet, à 35 heures hebdomadaires, en contrat à durée déterminée (CDD) de remplacement, du 1er novembre 2024 au 26 janvier 2025 inclus. Elle n'a jamais travaillé auparavant dans cette entreprise qui compte moins de 11 salariés. Elle travaille du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour. L'entreprise maintient le salaire sur les jours fériés chômés.

Informations pour l'établissement des bulletins de paie :

Salaire de base mensuel : 1 933,03 €

Taux Accident du Travail (AT) : 0,66 %

Mutuelle : part salariée 25,00 € (50 %), part employeur 25,00 € (50 %)

Prévoyance : 0,75 % sur Tranche A (part salariée), 0,75 % sur Tranche A (part employeur)

Taux personnalisé (PAS) à 0 %



Bulletin de Novembre 2024 :

- Salaire de base : 1 933,03 €
- Heures supplémentaires : 9 heures à 25 %
- Prime de production : 53,00 € (incluse dans le calcul des HS, en lien avec le travail du salarié)

Bulletin de Décembre 2024 :

- Salaire de base : 1 933,03 €
- Heures supplémentaires : 8 heures à 25 % et 3 heures à 50 %
- Prime d'astreinte : 63,00 €
- Acompte versé : 400,00 €

Bulletin de Janvier 2025 :

- Pas d'heures supplémentaires sur ce mois.
- Solde de tout compte à calculer
- Plafond à 2,25 et 3,3 SMIC (cotisations maladie et AF 2025) dans cet exercice.
- Entrée/ sortie selon la méthode des heures réelles.

Congés payés acquis : Règle d'équivalence en calendaires et l'entreprise est en jours ouvrables. Faites la comparaison entre le maintien et le dixième.

Il convient de respecter les dispositions légales pour le reste de cet exercice.

Produisez les bulletins de novembre 2024, décembre 2024 et janvier 2025.

Attention certains taux sont manquants, à vous de les retrouver !

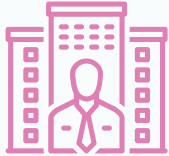


LES PAIES  
FIN DE CONTRAT  
(HORS CDD)

## Exercice 1 : Élaboration du bulletin de paie de Christine - Janvier 2025

Christine, 44 ans, salariée non-cadre en poste depuis le 6 avril 2023, quitte l'entreprise par rupture conventionnelle individuelle le 12 janvier 2025. Vous devez établir son dernier bulletin de salaire.

Informations générales :



- Salaire mensuel brut contractuel : 1 871,59 € pour 130 heures (du lundi au vendredi 6h/ jour)
- Statut : Non-cadre
- Dispositions légales
- Méthode congés payés ouvrables
- Entreprise de moins de 11 salariés
- Taux AT : 0,71 %
- Taux PAS : 2,90 %
- 2 heures complémentaires à payer (10 %)
- Mutuelle : 50 € par mois, prise en charge à 50 % par l'employeur
- Prévoyance non-cadre :
  - Tranche A : 0,75 % salarié / 0,75 % employeur
  - Tranche B (si applicable) : 1 % salarié / 1 % employeur
- Période d'emploi : jusqu'au 12/01/2025
- Indemnité conventionnelle de rupture conventionnelle : 1 600 € (informatif)
- Indemnité légale de rupture conventionnelle : 921,00 € (informatif)
- Indemnité de rupture conventionnelle versée : **4 123 €**
- Salaire annuel brut : 22 621 € (indication pour calculer le régime fiscal et social de votre indemnité de rupture)
- Calculez l'absence entrée/ sortie selon la méthode des heures réelles.
- Solde de congés payés à régler : voir tableau ci-dessous, utilisez la méthode 1/26 pour le maintien
- Plafond à 2,25 et 3,3 au titre de la maladie et AF

(ouvrables)	N-1	N
CP acquis	30	19 (au 12/01/25)
CP posés	24	0
Provision acquise	2 203,15 €	1 312,40 au 31/12/2024 N'oubliez pas de rajouter la provision de janvier 2025
Provision consommée	1 788,50 €	0



## QCM

Répondez aux questions en choisissant la bonne réponse parmi les propositions.

4. Le CDD d'un salarié a déjà été renouvelé 2 fois par avenant. L'employeur peut-il conclure un troisième avenant de prolongation ?

A. Oui

B. Non

## Cas pratique

Un étudiant est employé à temps partiel, à raison de 24 heures par semaine. Il souhaite passer à temps plein de manière temporaire, uniquement pour les mois de juillet et août. L'employeur vous demande s'il peut formaliser cette modification par avenant.



## Questions

Que répondez-vous à l'employeur ?

.....

.....

.....

.....

## Cas pratique 2

L'entreprise West Coast embauche Sarah comme chargée de marketing en CDD d'accroissement d'activité de 3 mois, du 1er mars au 31 mai, pour un lancement de produit. Deux semaines après la fin de ce contrat, elle la réembauche en CDD de 2 mois, du 15 juin au 15 août, cette fois en tant que chargée de réservation. Les deux postes sont différents et requièrent des compétences distinctes.

### Question

Faut-il appliquer un délai de carence entre ces deux contrats ? Si oui, quelle est sa durée ?

.....  
 .....  
 .....



## Cas pratique 3

La pépinière Les Jardins de Laure connaît des pics d'activité saisonniers.

Lucas est embauché :

- En CDD saisonnier, comme ouvrier agricole, du 1er mars au 31 mai
- En CDD de remplacement de Monsieur Dubois, ouvrier agricole, à compter du 1er juin

### Question

Faut-il appliquer un délai de carence ? Si oui, quelle est sa durée ?

.....  
 .....



## QCM

Répondez aux questions en choisissant la bonne réponse parmi les propositions.

4. Quelle est l'obligation de l'employeur en cas de faits de harcèlement signalés ?

A. Il doit systématiquement diligenter une enquête interne

B. Il n'est pas dans l'obligation de diligenter une enquête, si d'autres mesures suffisantes et rapides sont prises

C. Il doit attendre une demande du CSE

5. Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement peut-il être sanctionné ?

A. Non, jamais

B. Oui, s'il agit de mauvaise foi, en sachant que les faits sont faux

C. Oui, si les faits ne sont pas avérés, même s'il les croyait vrais

6. En matière prud'homale, comment est répartie la charge de la preuve en cas de harcèlement ?

A. Le salarié doit prouver le harcèlement de façon irréfutable

B. Il suffit pour le salarié de dire qu'il est harcelé ; à l'employeur de prouver le contraire

C. Le salarié doit présenter des faits laissant supposer un harcèlement ; à l'employeur de prouver le contraire

7. Quelles sont les conséquences si un licenciement est prononcé dans un contexte de harcèlement moral reconnu ?

A. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

B. Le licenciement est nul

C. Seule une indemnisation pour préjudice moral est possible

### Cas pratique 3

Une convention collective remplace la double rémunération du 1er mai par un jour de repos compensateur payé.

#### Question

Cette clause est-elle valide ?

.....  
.....  
.....  
.....



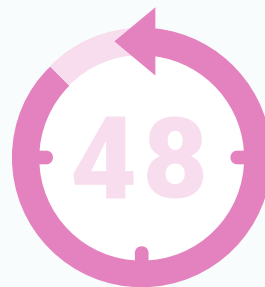
### Cas pratique 4

Une convention collective permet de travailler jusqu'à 48 heures par semaine en moyenne, sur 12 semaines consécutives.

#### Question

Cette limite moyenne de 48 h est-elle valide ?

.....  
.....  
.....  
.....



## Cas pratique

Le médecin traitant de Madame Martha lui a prescrit un temps partiel thérapeutique de 25 heures par semaine, réparties à raison de 5 h par jour.

Le médecin du travail, consulté avant la reprise, a validé cette répartition.

Son employeur, un hôtel relevant de la convention HCR, lui propose les horaires suivants : du mercredi au dimanche, de 12h à 17h.

Madame Martha refuse ce planning. Elle souhaite travailler le matin, de 8h à 13h, du lundi au vendredi, estimant que cela serait meilleur pour sa santé et ne veut ni travailler le samedi, ni le dimanche.

## Questions

*L'employeur vous appelle.*

Peut-il lui imposer ce planning ? Que lui répondez-vous ?

.....

.....

.....

.....



## Cas pratique 1

Madame Bertrand est invitée à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle. À son arrivée, elle constate que son employeur est assisté par la directrice financière. Elle n'a pas été informée de cette possibilité et ne s'est donc pas fait assister. Elle signe le Cerfa de rupture conventionnelle. Quelques semaines après l'homologation, elle souhaite l'annuler.

### Question

La rupture conventionnelle peut-elle être annulée du fait que l'employeur était assisté sans que la salariée ait été informée de cette possibilité ?

.....

.....

## Cas pratique 2

Trois ruptures conventionnelles sont conclues :



CAS A

Monsieur Martin signe une rupture conventionnelle le 1er mars. L'employeur transmet la demande d'homologation à la Dreets le 5 mars.



CAS B

Madame Sophie, déléguée syndicale, signe une rupture conventionnelle. L'employeur saisit la Dreets sans demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.



CAS C

Monsieur Pierre signe le Cerfa. L'employeur lui indique qu'il recevra une copie du Cerfa au moment de l'homologation.

### Question

Quelle est la validité de la rupture conventionnelle dans chacun de ces cas et pourquoi ?

.....

.....

.....

## Cas pratique 4

Monsieur Dupond, étudiant de 20 ans, est embauché pour 15h par semaine. Le contrat mentionne expressément qu'il s'agit d'une dérogation à la durée minimale de 24 heures, en raison de ses études.



### Question

Ce contrat est-il conforme à la législation sur le temps partiel ?

.....

.....

## Cas pratique 5

Monsieur Louis refuse de signer son contrat, car ses horaires de travail ne sont pas indiqués.

### Question

L'employeur a-t-il l'obligation d'indiquer les horaires de travail du salarié dans le contrat à temps partiel ?

.....

.....

## Cas pratique 6

Madame Smith a signé un contrat à temps partiel de 15h par semaine. Elle n'a jamais demandé de dérogation à la durée minimale de 24h.

### Question

Madame Smith peut-elle demander la requalification de son contrat à temps plein ?

.....

.....

## Exercice 2 : Calcul de l'exonération salariale sur les heures complémentaires

Pour les salariés à temps partiel, les heures éligibles sont les heures complémentaires au sens du droit du travail, c'est-à-dire celles qui sont effectuées en plus de celles inscrites au contrat de travail, que le contrat prévoit ou non le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par le salarié.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par les salariés à temps partiel est en revanche soumis aux plafonds suivants :

- si une convention ou un accord d'entreprise ou à défaut de branche prévoit la possibilité de porter le nombre d'heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au 1/3 de la durée de travail prévue au contrat ;
- en l'absence de dispositions conventionnelles, le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/10 de cette durée.

En revanche, les heures effectuées lorsque la durée de travail prévue au contrat est augmentée temporairement par avenant (ou « complément d'heures ») ne sont pas éligibles puisqu'il ne s'agit pas d'heures complémentaires.

Le taux de réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations salariales d'assurance vieillesse due par le salarié. Dans le cas d'un salarié affilié au régime général et dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, ce taux est égal à 11,31 % (soit 7,3 % d'assurance vieillesse de base et 4,01 % de retraite complémentaire).

<b>Pourcentage d'exonération</b>	<b>11,31 %</b>
<b>Montant de l'exonération salariale sur les heures complémentaires</b>	<b>-7,57 €</b>

- Étape 1 : Calcul du taux horaire de base

Durée mensuelle de travail :

$$24 \text{ heures/semaine} \times 52 \text{ semaines} \div 12 \text{ mois} = 104 \text{ heures/mois}$$

Taux horaire de base :

$$1\,266 \text{ €} \div 104 \text{ heures} = 12,1731 \text{ €}$$

- Étape 2 : Calcul de la rémunération des heures complémentaires

Majoration de 10 % :

$$12,1731 \text{ €} \times 110 \% = 13,3904 \text{ €}$$

Rémunération des 5 heures complémentaires :

$$5 \text{ heures} \times 13,3904 \text{ €} = 66,95 \text{ €}$$

- Étape 3 : Calcul de l'exonération de cotisations

Montant de l'exonération :

$$66,95 \text{ €} \times -11,31 \% = -7,57 \text{ €}$$

## Exercice 1 : Régularisation progressive du plafond

Mois	Salaire brut	Salaire brut cumulé	Plafond	Plafond cumulé	Tranche 1	Tranche 1 cumulée	Tranche 2	Tranche 2 cumulée
01/25	2 150	2 150	3 925	3 925	2 150	2 150	0	0
02/25	2 150	4 300	3 925	7 850	2 150	4 300	0	0
03/25	2 150	6 450	3 925	11 775	2 150	6 450	0	0
04/25	5 200	11 650	3 925	15 700	5 200	11 650	0	0
05/25	7 500	19 150	3 925	19 625	7 500	19 150	0	0
06/25	2 150	21 300	3 925	23 550	2 150	21 300	0	0
07/25	0	21 300	0	23 550	0	21 300	0	0
08/25	15 000	36 300	3 925	27 475	6 175	27 475	8 825	8 825
09/25	2 160	38 460	3 925	31 400	3 925	31 400	-1 765	7 060
10/25	2 160	40 620	3 925	35 325	3 925	35 325	-1 765	5 295
11/25	3 260	43 880	3 925	39 250	3 925	39 250	-665	4 630
12/25	5 166	49 046	3 925	43 175	3 925	43 175	1 241	5 871

Principe de répartition entre Tranche 1 et Tranche 2 :

Si le salaire brut cumulé dépasse le plafond mensuel cumulé de la Sécurité sociale, la différence est affectée à la Tranche 2.

Exemple :

- En janvier, le salaire cumulé est de 2 150 €, inférieur au plafond cumul, tout est en Tranche 1 donc pas de Tranche 2.
- En août, le salaire cumulé atteint 36 300 €, alors que le plafond cumulé est de 27 475 € alors la différence (8 825 €) est versée en Tranche 2.

Visualisez la Tranche 1 et la Tranche 2 comme deux vases communicants :

- Le vase de la Tranche 1 se remplit en priorité.
- Une fois plein (plafond atteint), l'excédent déborde dans le vase de la Tranche 2.
- Si, à un moment donné, le vase Tranche 1 se vide (ex. en cas de baisse de salaire), vous devez alors réaffecter une partie de la Tranche 2 vers la Tranche 1 (voir exemple de septembre 2025).

En résumé : Le salaire brut total est égal à la somme de la Tr1 et de la Tr2, dans la limite des plafonds applicables.

**Exercice 1 :****Allocations familiales :**

Limite de 3,3 SMIC =  $(1\,801,84 \times 3,3 \times 12 \text{ mois}) = 71\,352,86 \text{ €}$

Si le salaire brut annuel est en dessous, vous appliquez le taux réduit de 3,45 % sinon vous appliquez 5,25 %

**Maladie :**

Limite de 2,25 SMIC =  $(1\,801,84 \times 2,25 \times 12 \text{ mois}) = 48\,649,68 \text{ €}$

Si le salaire brut annuel est en dessous, vous appliquez le taux réduit de 7 % sinon vous appliquez 13 %.

Salarié	Salaire annuel brut 2025	Taux AF 2025	Taux Maladie 2025
Lucas	33 589	3,45 %	7 %
Jean	65 236	3,45 %	13 %
Avelyne	78 544	5,25 %	13 %
Marcus	69 458	3,45 %	13 %
Charles	84 657	5,25 %	13 %

**Exercice 2 :**

Salarié	Salaire annuel brut 2025	Note	Taux AF 2025	Taux Maladie 2025
Jude	33 589	Contrat 25h semaine, présente toute l'année	3,45 %	7 %
Eva	65 236	Contrat 30 heures semaine, présente toute l'année	5,25 %	13 %
Pauline	78 544	Contrat 35 heures semaine, congé sans solde tout mars 2025, rien à signaler sur le reste de l'année	5,25 %	13 %
Lisa	32 800	Entrée le 01/05/2025 35 heures semaine	3,45 %	13 %