Guide offert

6 NOTIONS DE PAIE À CONNAÎTRE AVANT VOTRE PREMIER BULLETIN

Un guide simple pour éviter les erreurs qui coûtent cher

Avant de commencer

Vous n’avez pas besoin d’être spécialiste RH pour comprendre un bulletin de paie.
Pourtant, quelques notions mal maîtrisées suffisent à créer une erreur, un litige ou un risque URSSAF.

Ce guide reprend **6 notions essentielles** que je vois le plus souvent chez les dirigeants et dans mes formations.

Pour chacune :

- Une explication claire
- Un exercice
- Le corrigé + le point à retenir à la fin du cahier

Vous pouvez le lire dans l’ordre ou aller directement à la notion qui vous concerne.

Bonne lecture,

Aurélie

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Notion 1 - Lire un bulletin de paie : brut, net et coût total

Un bulletin de paie contient toujours trois montants bien distincts, et les confondre est l'erreur de budget la plus fréquente chez les dirigeants qui embauchent pour la première fois :

- Le salaire **BRUT** : la base soumise à cotisations, avant toute retenue.
- Le **NET** : ce que le salarié perçoit réellement sur son compte (brut moins les cotisations salariales, puis moins l'impôt).
- Le **COÛT TOTAL EMPLOYEUR** : ce que vous payez réellement, brut + cotisations patronales. C'est ce chiffre-là qu'il faut avoir en tête pour construire un budget de recrutement — pas le brut, et encore moins le net.

Exercice 1

Vous envisagez d'embaucher Mme FERRAND dans votre boutique Petit Comptoir, avec un salaire brut de 2 100 € par mois. Vos cotisations salariales représentent environ 23 % du brut, et vos cotisations patronales environ 42 % du brut.

Questions :

- Calculez le net avant impôt de Mme FERRAND
- Calculez ce que vous coûte réellement cette embauche chaque mois

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Notion 2 - Heures supplémentaires

Àdéfautd'accord d'entreprise différent,la règlelégale est simple : les heures effectuées au-delà de 35h par semaine sont majorées de 25 % jusqu'à la 43eheure, puis de 50 % à partir de la 44e heure. Une erreur fréquente : appliquer la majoration sur le salairemensuel plutôt que sur le taux horaire réel.

Exercice 2

M. CLEMENT est salarié à temps complet chez vous, salaire de base 1 900 € (151,67 h/mois). Cette semaine, il a travaillé 41 heures.

Question :

- Combien lui devez-vousen plus de son salaire de base pour cette semaine ?

Notion 3 - Absence non rémunérée : la seule méthode reconnue

Pourcalculer uneretenue sursalairesuite àuneabsence,uneseuleméthodeestreconnuepar la Cour de cassation : la méthode des heures réelles.

Retenue = salaire mensuel / heures réelles du mois x heures d'absence

Beaucoup de logiciels ou de comptables utilisent encore un "trentième" fixe (salaire / 30 x jours d'absence), ce qui est une source classique de litige : cette méthode ne correspond pas au nombre d'heures réellement dues sur le mois concerné, et peut être contestée par le salarié.

Exercice 3

Mme BASTIDE, salariée à temps complet, salaire 2 000 €, s'absente sans solde 2 jours ouvrés (14 heures) en juin 2026. Juin 2026 compte 22 jours ouvrés, soit 154 heures réelles (22 jours x 7h par jour).

Question :

- Calculez la retenue sur salaire et le salaire brut du mois

Notion 4 - Congés payés : la règle du "plus favorable"

L'indemnité de congés payés se calcule toujoursde deux façons : **la méthode du maintien de salaire et la méthode du dixième**. La loi qui impose de retenir celle qui est la plus favorable au salarié. On ne peut jamais choisir la méthode la plus simple ou la moins coûteuse par défaut.

Exercice 4

M. SORIA prend 3 jours ouvrés de congés payés en juillet 2026 (23 jours ouvrés dans le mois, soit 161 heures réelles = 23 jours ouvrés x 7h). Son salaire mensuel est de 2 200 €, sans élément variable. Son salaire de référence sur les 12 derniers mois est de 26 400 €.

Question :

- Quelle méthode doit êtreretenue, et quel est l'impact sur le salaire brut de juillet ?

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Notion 5 - Arrêt maladie

En casd'arrêt maladie, laSécuritésociale verse des indemnités journalières (IJSS) au salarié, après un délai de carence de 3 jours calendaires.Ces IJSS ne remplacent pas tout le salaire : sauf maintien conventionnel plus favorable, le salarié perd unepartie de sa rémunération pendant l'arrêt, en particulier sur les 3 premiers jours.

Exercice 5

Un salariéde GRENADINE SARL, salaire 2 200 €, est en arrêt maladie 6 jours calendaires (4 jours ouvrés, 28 heures).Le mois concerné compte 21 jours ouvrés (147 heures réelles = 21 jours ouvrés x 7h). Ses 3 derniers salaires étaient de 2 200 € chacun.

Questions :

- Calculez le montant desIJSS versées par la Sécurité sociale (carence de 3 jours).
- Calculez la retenue surlebulletin et le salaire brut du mois (sans maintien conventionnel)

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Notion 6 - Rupture du contrat

Encas delicenciement (hors faute graveou lourde), la loi impose une indemnité minimale que vous ne pouvez jamais négocier à la baisse : 1/4de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois par année au-delà. Votre convention collective peut prévoir mieux, jamais moins.

Exercice 6

Vous licenciez Mme ROUSSET, en poste depuis 3 ans et 6 mois. Son salaire de référence est de 2 100 €.

Question :

- Quelle est l'indemnité légale minimale que vous devez lui verser ?

CORRIGE

Exercice 1

1. Cotisations salariales = 2 100 x 23 % = 483,00 € → Net avant impôt = 2 100 − 483 = 1 617,00 €

2. Cotisations patronales = 2 100 x 42 % = 882,00 € → Coût total employeur = 2 100 + 882 = 2 982,00 €

En annonçant "2 100 € brut" à Mme FERRAND, vous vous engagez en réalité à sortir 2 982 € de trésorerie chaque mois : presque 900 € de plus que le brut annoncé.

À retenir : Ne budgétez jamais une embauche sur le salaire brut. Le chiffre qui compte pour votre trésorerie, c'est le coût total employeur, comptez environ +40 % au-dessus du brut en première approche.

Exercice 2

Heures supplémentaires : 41 − 35 = 6 h, toutes entre la 36e et la 41e heure → majorées à 25 %

Taux horaire = 1 900 / 151,67 = 12,53 €/h

Taux majoré = 12,53 x 1,25 = 15,66 €/h

Montant dû pour les heures supplémentaires = 6 x 15,66 = 93,95 €

À retenir : La majoration se calcule toujours sur le taux horaire réel (salaire / 151,67), jamais sur un pourcentage appliqué directement au salaire mensuel.

Exercice 3

Retenue = 2 000 x (14 / 154) = 181,82 €

Salaire brut de juin = 2 000,00 − 181,82 = 1 818,18 €

À retenir : Toujours diviser par les heures réelles du mois concerné, jamais par un forfait de 30 jours ou de 151,67 heures fixe : le nombre d'heures réelles change chaque mois selon le calendrier.

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Exercice 4

- Méthode du maintien : 2 200 x (21 h / 161 h) = 286,96 €
- Méthode du dixième : (26 400 / 10) x (3 / 30) = 2 640 x 0,10 = 264,00 €

→ On retient le maintien de salaire, plus favorable (286,96 € > 264,00 €)

Salaire brut de juillet = 2 200,00 € (la retenue et l'indemnité de CP, identiques, s'annulent)

À retenir : Sans élément de rémunération variable, le maintien de salaire est presque toujours plus favorable. Dès qu'il y a des primes ou des commissions, pensez à vérifier le dixième : il devient souvent plus avantageux.

Exercice 5

Étape 1 – Calcul des IJSS :

SJB = (2 200 x 3) / 91,25 = 72,33 €/jour → IJSS journalière = 72,33 x 50 % = 36,16 €/jour

Jours indemnisés = 6 − 3 (carence) = 3 jours → IJSS totales = 36,16 x 3 = 108,49 €

Étape 2 – La retenue sur le bulletin :

Retenue = 2 200 x (28/147) = 419,05 € (à mettre en négatif sur le bulletin)

Salaire brut du mois = 2 200,00 − 419,05 = 1 780,95 €

Sans accord de maintien, le salarié perd donc 419,05 € sur son bulletin, partiellement compensés par 108,49 € d'IJSS versées séparément par la Sécurité sociale, soit une perte nette d'environ 310 € sur 6 jours d'arrêt.

À retenir : Sans maintien de salaire conventionnel, un arrêt maladie coûte réellement de l'argent au salarié à cause du délai de carence, c'est souvent un point mal anticipé, autant côté salarié que côté employeur.

Aurélie Belnato
RH externalisé&Formatrice Paie

Exercice 6

3années complètes : 3 x (1/4) x 2 100 = 1 575,00 €

6mois supplémentaires : (6/12) x (1/4) x 2 100 = 262,50 €

Indemnité légale minimale = 1 575,00 + 262,50 = 1 837,50 €

À retenir : Ce montant est un plancher légal, pas une référence à négocier : vérifiez toujours votre convention collective, qui peut imposer un montant supérieur selon l'ancienneté ou la catégorie du salarié.

VOUS VOULEZ ALLER PLUS LOIN ?

La formation « Comprendre la paie de A à Z » reprend ces notions en détail, avec des cas pratiques corrigés.

Et si vous préférez déléguer :
RH Express (hotline) ou RH Zen (externalisation complète)

Une question ? Écrivez-moi

Aurélie Belnato