

La gestion du personnel et des rémunérations

1°) Une activité importante

Employer des salariés est une nécessité pour les entreprises mais implique un travail administratif important et délicat et des dépenses élevées. La gestion du personnel est donc centralisée et relève de la fonction d'administration puisqu'elle concerne toutes les autres activités de l'entreprise.

Parmi les multiples tâches de la gestion du personnel (recrutement, formation, gestion des carrières, évaluation, ...), nous nous attarderons sur la gestion des rémunérations : activité récurrente (elle intervient très régulièrement, chaque mois) et complexe, elle comporte un important travail administratif de détermination des salaires et d'édition des documents relatifs à la paie. Ce travail est l'exemple-type d'une activité grandement facilitée par l'informatique et devant faire l'objet de nombreux enregistrements comptables.

2°) Les documents relatifs à la paie

Le bulletin de paie est un document légalement obligatoire, mentionnant les divers éléments contribuant au calcul du salaire net versé au salarié. Ce document constitue, pour le salarié, une preuve de son activité professionnelle, utile aussi pour justifier des revenus perçus et faire valoir ses droits sociaux.

Exemple de bulletin de paie simplifié :

SOCIÉTÉ		BULLETIN DE PAIE EN EUROS			
SA OPTIQUE-AVENIR 8, rue des Saules 73150 Chambéry Siret – APE : 41996082800012 – 721Z Urssaf Île-de-France 3, rue Franklin 92200 Montreuil Cedex Code Urssaf : 757511743471001000 Convention collective : Lyntec		Période de paie : du 01/03/20N au 31/03/20N Plafond du mois : 2 476,00 € Mlle Émilie ROSE 7, rue de Pau – 73200 Aix-les-Bains Code salarié : 52 N° SS : 2590475352105 Emploi : Standardiste Qualification : non cadre Coefficient : 102 Date d'embauche : 01/03/20N			
Libellé	Base	Taux Sal.	Mt Sal.	Taux Pat.	Mt Pat.
Salaire de base	151,67	7,91	1 200,00		
Heures supplémentaires					
Prime					
SALAIRE BRUT			1 200,00		
Sécurité sociale	1 200,00	15,50 %	186,00	31,00 %	372,00
Assurance chômage	1 200,00	5,00 %	60,00	4,00 %	48,00
Retraite complémentaire	1 200,00	4,50 %	54,00	4,50 %	54,00
Total des cotisations			300,00		474,00
Montant net à payer	900,00				
				Valorisation congés payés	
				Congés payés	20 jours
Ce bulletin de salaire doit être conservé sans limitation de durée.					

L'entreprise met également à jour régulièrement le livre de paie, qui récapitule le détail des sommes versées à l'ensemble du personnel.

Exemple :

ÉTAT RÉCAPITULATIF DES CHARGES DE PERSONNEL – MARS 20N					
Salaires bruts		8 350,00	Montants en euros		
	Charges salariales		Charges patronales	Total	
Assurance maladie	15,50 %	1 294,25	31,00 %	2 588,50	3 882,75
Assurance chômage	5,00 % *	417,50	4,00 %	334,00	751,50
Caisse de retraite	4,50 %	375,75	4,50 %	375,75	751,50
Total des salaires nets		6 262,50	Total des cotisations		5 385,75

3°) Le calcul des charges de personnel

Le **salaire brut** comprend :

- le **salaire de base**, calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire de travail : 35 heures par semaine ; ce qui correspond à un horaire mensuel calculé de la façon suivante :
Horaire mensuel légal = (35 heures x 52 semaines) / 12 mois = 151,67 heures par mois.
- La rémunération des **heures supplémentaires**, celles qui sont travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire, est fixée ainsi :
 - droit à un temps de repos supplémentaire en contrepartie des heures supplémentaires allant de la 36ème à la 39ème incluse (sauf accord collectif prévoyant une majoration) ;
 - +25 % de salaire (au minimum), de la 40ème heure à la 43ème heure incluses ;
 - +50 % de salaire (au minimum), au-delà de la 8ème heure supplémentaire (jusqu'à la limite actuelle de la 48ème heure incluse)
- La ou les **primes** : suppléments de salaire accordés en fonction de certains mérites (assiduité, ancienneté, objectifs atteints, ...) ou encore de la pénibilité ou des risques du travail.

Les **cotisations sociales** sont des sommes destinées à être versées aux organismes sociaux, dont le rôle est de gérer la redistribution de ces fonds, sous forme de prestations sociales, aux salariés assurés sociaux lorsqu'ils subissent des préjudices "sociaux" : absence de revenus pour cause de maladie ou maternité, de retrait de la vie active, de perte d'emploi.

Les cotisations sociales "salarié" sont des sommes que l'employeur est tenu de déduire du salaire brut. De plus, l'employeur apporte lui-même sa contribution, sous forme de cotisations sociales patronales.

Le montant de chaque cotisation sociale est calculé en fonction d'une base de calcul, directement fonction du salaire brut du salarié :

$$\text{Cotisation} = \text{base de calcul} \times \text{taux de cotisation}$$

Le **salaire net** est le le montant réellement versé au salarié.

$$\text{Salaire net} = \text{salaire brut} - \text{Retenues pour cotisations sociales des salariés} \\ + \text{indemnités non soumises à retenues}$$

Les indemnités non soumises à retenues sont des versement supplémentaires ayant pour but de rembourser au salarié les frais qu'il doit engager personnellement pour les besoins de son travail : frais de transport, nettoyage de vêtement, ... Ces indemnités ne sont pas incluses dans la base de calcul des cotisations sociales.

Le **coût du travail pour l'employeur** est la somme de toutes les charges qu'e l'employeur (l'entreprise) devra supporter du fait qu'il emploie du personnel :

$$\text{Coût du travail} = \text{salaire net} + \text{cotisations sociales "salarié"} + \text{indemnités n.s.r.} \\ + \text{cotisations sociales patronales.}$$

Ce n'est d'ailleurs qu'un minimum : on pourrait y inclure aussi les frais de formation, l'épargne salariale, ..

4°) Les incidences comptables de la gestion des rémunérations

La gestion des rémunérations donne lieu à des enregistrements :

- en comptabilité financière :

- l'enregistrement du bulletin de paie, pour chaque salarié.

Comptablement, on crée au journal un article, généralement en fin de mois, avec :

- au débit : l'avantage représenté par la valeur du travail fourni par le salarié : valeur salaire brut, inscrite à un compte de la classe 6 (charges), compte 641 Rémunérations du personnel ;

- au crédit : la contrepartie de cet avantage, soit la valeur de la dette pour charges de personnel, pour le même montant, inscrite à un compte de la classe 4 (Tiers), compte 421 (Personnel – Rémunérations dues)

- l'enregistrement des retenues pour cotisations sociales (salariales), avec :

- au débit : l'avantage représenté par la valeur du transfert de dettes de rémunération (annulation partielle), au compte 421, pour le montant total des cotisations salariales ;

- au crédit : la contrepartie de cet avantage, soit la valeur de la dette pour cotisations, inscrites aux comptes de subdivision 43 Dettes envers les organismes sociaux

- l'enregistrement de la dette pour charges (cotisations) patronales, avec :

- au débit : l'avantage représenté par la valeur de l'avantage pour l'entreprise de l'assurance sociale profitant aux salariés, au compte 645 Charges de SS et de prévoyance

- au crédit : la contrepartie de cet avantage, soit la valeur de la dette pour charges patronales, au compte 421.

- en comptabilité de gestion :

L'incidence réside dans la collecte des données de charges de personnel, à intégrer au calcul des coûts de production