



Réseau CRCF - Ministère de l'Éducation nationale - <http://crcf.ac-grenoble.fr>  
**Centre de ressources comptabilité finance**

**Lycée Emmanuel Mounier**  
**6 avenue Marcelin Berthelot – 38029 Grenoble CEDEX 2**

site web : <http://crcf.ac-grenoble.fr/>

## **BTS C.G.O.**

# **CORRIGES DES EXERCICES DE GESTION SOCIALE**

Jacques SORNET – Académie de Limoges

Version 2006

**Avertissement : les données de ce polycopié peuvent nécessiter des mises à jour en fonction de l'évolution de la législation sociale.**

## CHAPITRE 100

### QUESTIONS 100

Couverture sociale : assurance contre les accidents de la vie et prévention retraite.

Convention collective : accord collectif, par profession, définissant les droits des salariés (signée entre syndicats patronaux et salariés).

Mouvement comptable : opération comptable affectant des comptes.

Psychosociologie : application de la psychologie au social.

Management : direction d'entreprise (volontaire, motivante, dynamique)

Dérogação : règle qui s'applique contrairement aux règles communes.

Usage : règle appliquée de longue date, de fait.

Contrat de travail : contrat entre employeur et salarié.

#### 100-1

Règlement intérieur : voir L 122-34.

Période de référence des congés : voir R 223-1

#### 100-2

- Période obligatoire de travail en entreprise durant la scolarité, en principe non rémunérée (sauf tolérance ci-dessous), nécessaire pour l'obtention d'un diplôme, faisant l'objet d'une convention entre l'établissement de formation et l'entreprise.

- Le code du travail ne s'applique pas, sauf ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire.

- La convention définit les relations établissement – stagiaire – employeur.

- Une rémunération est possible sous la forme d'une gratification inférieure à 30% du SMIC (idem pour les avantages en nature). Au-delà de cette limite, l'employeur doit verser les cotisations salariales et patronales.

- Il y a couverture sociale durant le stage, par la sécurité sociale des étudiants.

- Le risque accident du travail est couvert soit par l'établissement, soit par l'employeur.

#### 100-3

Recruter, prévoir les besoins en personnel, assurer la paye, gérer congés et absences, informer les salariés sur leurs droits et devoirs, appliquer des sanctions, suivre la législation, assurer les relations avec l'inspection du travail et autres organismes, préparer des plans de formation, gérer licenciements et plans sociaux, suivre les effectifs, gérer les départs en retraite, effectuer avances et saisies sur salaires, calculer les HS.

Les logiciels de paie permettent généralement de gérer toute information permettant le calcul des rémunérations (heures travaillées, absences, rémunérations de base, heures supplémentaires, indemnités courantes, etc ...).

Par contre, la prospective (pyramide des âges, qualifications, plan de formation, etc ...) ou les recrutements sont éventuellement pris en charge par des logiciels spécialisés (en GRH notamment).

## 100-4

Voir L122-45.

Faits : une employée, contrôleuse qualité, 53 ans, s'absente souvent pour maladie. Le Directeur administratif s'interroge sur la possibilité de licencier cette employée.

Question : peut-on licencier pour maladie ? Qu'en est-il si les absences désorganisent l'entreprise ?

Règles applicables :

- La maladie suspend le contrat de travail sans y mettre un terme.
- Le licenciement est interdit pour maladie, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail.
- La jurisprudence admet cependant le licenciement si les absences répétées ou prolongées perturbent l'entreprise (chambre sociale de la Cour de cassation 13/3/01), si cette situation oblige l'employeur à procéder au remplacement définitif du salarié.

Conclusion : interdiction (L122), mais possibilité ouverte en cas de perturbation et de remplacement, ou sur inaptitude constatée.

Voir donc si une procédure peut être engagée en ce sens.

## CHAPITRE 101

### QUESTIONS 101

GRH : prévision et optimisation des moyens humains de l'entreprise.

Discrimination : distinction en raison de critères sans rapport avec l'emploi.

ANPE : agence nationale pour l'emploi.

Licenciement économique : en raison d'une évolution économique de l'entreprise.

Affiliation : cotisation, adhésion.

### 101-1

Monsieur Gentil a accepté un poste à Bordeaux, assorti d'une promotion, suite au projet de fermeture de son établissement de Versailles et à son incendie.

Il envisage une priorité de réembauchage pour revenir à Bordeaux alors que de nouveaux emplois y sont créés.

La priorité de réembauche suite à un licenciement économique, dans les 12 mois et sur un emploi compatible (ce qui serait le cas de Monsieur Gentil), ne s'applique pas au cas présenté. En effet, Monsieur Gentil n'a pas été licencié mais muté avec son accord.

Ce salarié doit donc entreprendre une démarche amiable avec sa hiérarchie en vue d'une nouvelle mutation.

### 101-2 DUE

**A ETABLISSEMENT EMPLOYEUR**

N° Siret : 395 743 812 000 15..... Code APE : 501Z.....  
 Nom, dénomination :  M  Mme  Mlle Prestige 18.....  
 Adresse : 97 rue Vauvenargues 75018 PARIS.....  
 .....  
 Adresse de correspondance : .....  
 (si différente) .....  
 Téléphone : 0142649839..... Télécopie : 0142649832.....

**B FUTUR SALARIE**

Nom de naissance :  M  Mme  Mlle Clounet.....  
 Prénom(s) : Georges..... Sexe : M.....  
 N°SS : 1 80 07 75 117 031..... Date de naissance : 04/07/80  
 Nationalité :  Française  Etrangère Laquelle : .....  
 Lieu de naissance : 75... 16 ème..... France.....  
*Département Commune Pays*  
 Adresse du salarié : 34 av. Foch 75017 PARIS.....  
 .....  
 Date d'embauche : 1/10/06..... Heure d'embauche : 9h....

**C AUTRES ELEMENTS SUR L'ENTREPRISE ET L'EMPLOI**

Service de médecine X67..... ASLMT 58 bld Bessières 75017 PARIS.....  
 du travail : *Code Nom et adresse*  
 Effectif de l'établissement avant embauche : 1..... (1)  
 S'agit-il du premier salarié embauché dans l'établissement :  Oui  Non  
 Si oui, effectif avant l'embauche : .....  
 Activité principale de l'établissement : négoce automobile.....  
 Code nature de l'emploi : 37.... Durée de la période d'essai : 90.....  
*Jours*  
 Durée du travail : 35 hebdomadaire ..... OU mensuelle ..... OU annuelle  
 Contrat à durée indéterminée  
 Contrat à durée déterminée – date fin contrat si CDD : .....  
 Contrat nouvelles embauches

**D SI LE SALARIE N'A PAS DE N° DE SECURITE SOCIALE**

S'agit-il d'un agent titulaire (employeur occupant du personnel doté d'un statut fonction publique)  
 Oui  Non

**E EXONERATIONS DE COTISATIONS (2)**

Situation du salarié avant embauche : 1..... Salaire brut a l'embauche : 1800.  
 Il s'agit de l'embauche du premier salarié, je déclare appliquer l'exonération de cotisations  
 Oui  Non  
 Il s'agit d'une embauche à temps partiel, je déclare appliquer l'abattement de cotisations  
 Oui  Non  
 J'ai procédé à un licenciement économique dans les 12 mois précédents l'embauche  
 Oui  Non

Personne pouvant être contactée dans l'entreprise : Jean Tissiet Téléphone : 0142649839...

### 101-3

Contenu (voir cours et recherche internet), par exemple :

- nom, prénom, date naissance, sexe ;
- nationalité, type de titre de travail, n° titre de travail ;
- emploi, qualification ;
- date entrée, date sortie ;
- type de contrat (CDI, CDD, CNE, temps partiel, apprentissage, qualification, adaptation, temporaire)
- coordonnées entreprise de travail temporaire.

Informatisation => déclaration CNIL (bordereau simplifié en recommandé) ou [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr).

Le fichier doit être créé après réception du récipissé.

Droit d'accès des salariés au contenu du fichier, droit de correction.

Le fichier doit préserver la confidentialité (gestion des autorisations d'accès).

## CHAPITRE 102

### QUESTIONS 102

Convention : accord entre personnes et/ou organisations dans un domaine précis.

Subordination : sous les ordres.

Branche d'activité : ensemble d'entreprises de même type d'activité (production).

Concurrence : rivalité entre deux acteurs économiques.

Intérimaire : entre deux échéances ou événements, passager, provisoire.

#### 102-1 Contrat

Les corrections figurent en gras et italique :

---

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

Entre les soussignés

Jean Dufil, Directeur, représentant la Société ENVLOP'TOU (23 rue Haute 91005 BROSSON), enregistrée à l'URSSAF de l'Essonne sous le numéro 23145678954323,

et

Michel Houillard, **domicile, nationalité**

il a été convenu ce qui suit :

1 – Monsieur Michel Houillard est embauché par la Société ENVLOP'TOU à compter du 15 août 2005 en qualité d'ouvrier spécialisé, indice de rémunération 322, sous réserve d'une décision d'aptitude suite au contrôle médical d'embauche.

2 – Monsieur Houillard est embauché en remplacement de Mademoiselle Dupin, jusqu'au 31 août 2005. Il exercera au siège de la Société ENVLOP'TOU (23 rue Haute 91005 BROSSON).

**Qualification du salarié remplacé**

3 – L'embauche deviendra définitive après une période d'essai d'une semaine, durant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis ni indemnité. La période d'essai pourra être prolongée d'une semaine par accord des parties. **Essai = 1 jour par semaine travaillée pour un CDD de moins de 6 mois, ici 2,5 jours au plus.**

4 – La durée du travail de Monsieur Houillard sera de 20 heures par semaine. **Répartition du travail (horaires) car temps partiel : 8h-10h le lundi, 14h – 18h le mardi ....** Monsieur Houillard pourra être amené à effectuer des heures complémentaires. **Nombre d'heures complémentaires maxi=ici 2 heures (10%).**

5 – La rémunération mensuelle de Monsieur Houillard sera de 860 euros et versée en fin de mois civil, pour une durée de travail de 86 heures par mois. Au-delà, la rémunération de Monsieur Houillard sera majorée des éventuelles heures complémentaires. Monsieur Houillard aura droit à tous les avantages d'un salarié à temps plein et en CDI occupant le même poste, moyennant application d'un prorata tenant compte de son temps réduit de travail.

6 – Le présent contrat est soumis à la convention collective 564-321 régissant les professions de l'emballage.

7 – Monsieur Houillard bénéficiera de congés payés. Les droits non pris seront indemnisés.

8 - Monsieur Houillard bénéficiera de la couverture sociale en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière de sécurité sociale et de retraite. Il sera affilié dès sa prise de fonction à la caisse de retraite complémentaire GROSSMANN (567 avenue du Parc 91654 SINLIS).

Fait en deux exemplaires le 21 juillet 2005 à BROSSON (faire précéder les signatures de la mention « lu et approuvé »).

Michel HOUILLARD

Jean DUFIL

---

**102-2** Non : voir temps partiel, CDI intermittent ou possibilités de licenciement économique.

**102-3** Les emplois créés sont normalement durables, il ne s'agit pas de remplacer un personnel absent ou de faire face à une pointe de travail ou à un besoin temporaire. Le CDD n'est donc pas adapté à ce cas et il faudra recruter en CDI ou CNE, sachant qu'un CDI peut être résilié en cas de baisse d'activité.

Voir si les 8 emplois correspondent bien à une charge continue, éventuellement moduler si ce n'est pas le cas à 100% : 7 CDI et 1 CDD, ou 6 et 2 etc ...

**102-4** Contrat.

---

**CONTRAT DE TRAVAIL**

Entre les soussignés

.....X.....Directeur, représentant la Société ENVLOP'TOU (23 rue Haute 91005 BROSSON), enregistrée à l'URSSAF de l'Essonne sous le numéro 23145678954323, et ...Y.... Domicilié .....il a été convenu ce qui suit :

1 – .....Y...est embauché par la Société ENVLOP'TOU à compter du ..... en qualité de ....., indice de rémunération ....., sous réserve d'une décision d'aptitude suite au contrôle médical d'embauche.

2 – Le contrat de .....Y.....est de durée indéterminée.

3 – L'embauche deviendra définitive après une période d'essai d'une durée de ....., durant laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans préavis ni indemnité. La période d'essai pourra être prolongée d'une semaine par accord des parties.

4 – La durée normale du travail de ...Y... sera de ..... heures par semaine, .....Y.....pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires.

5 – La rémunération mensuelle de .....Y.....sera de .....euros par mois, versée en fin de mois civil, pour la durée de travail normale prévue dans ce contrat. Au-delà, la rémunération de .....Y...sera majorée des éventuelles heures supplémentaires au taux en vigueur.

6 - .....Y..... bénéficiera d'une prime calculée de la façon suivante .....

7 – Le lieu de travail habituel de .....Y..... est .....

8 - L'activité de ...Y... peut l'amener à des déplacements en France et à l'étranger, indemnisé selon le barème contenu dans le règlement intérieur joint à ce contrat. Le barème est révisé .....

9 - Le présent contrat est soumis à la convention collective 564-321 régissant les professions de l'emballage.

10 – ...Y...bénéficiera de congés payés. Les droits non pris à son départ de la société seront indemnisés.

11 - ...Y...bénéficiera de la couverture sociale en vigueur dans l'entreprise, notamment en matière de sécurité sociale et de retraite. Il sera affilié dès sa prise de fonction à la caisse de retraite complémentaire GROSSMANN (567 avenue du Parc 91654 SINLIS).

Fait en deux exemplaires le .....à BROSSON (faire précéder les signatures de la mention « lu et approuvé »).

.....

.....

---



## CHAPITRE 103

### QUESTIONS 103

Droit de grève : droit à l'arrêt concerté du travail pour défendre les conditions d'emploi (suspension du contrat).

Preuve : élément objectif pesant sur une décision de justice.

Cotisation sociale : prélèvement en vue d'une garantie sociale (solidarité).

Acompte : paiement anticipé d'un travail effectué.

Mutuelle : société d'assurance privée.

Support informatique : par exemple disque.

#### 103-1

	①	②	③	④
- prime de treizième mois				X
- prime d'exposition au froid				X
- frais de déplacement (justifiés)			X	
- participation de l'employeur aux frais d'abonnement aux transports en commun domicile-lieu de travail			X	
- cotisation mutuelle personnelle		X		
- retenue pour absence	X			
- prime de salissure (couvrant une grande partie des frais de nettoyage des vêtements de travail)			X	
- CSG/CRDS non déductible		X		

#### 103-2

Base	2350	Brut	2418,10
Retenue	-111,90	Cotisations	-387
		Avantages	-150
Prime	30	Frais	175
Avantage	150	A payer	2056,10
Brut	2418,10	CSG/CRDS	68,02
		Avantage	150
		Mutuelle	55
		Imposable	2329,12

#### 103-3

Ce n'est pas un acompte car le montant excède le travail effectué au 15 avril, il s'agit d'une avance.

L'employeur peut avoir intérêt à considérer ceci comme un acompte, car il peut alors en récupérer l'intégralité sur la paie en fin de mois (l'avance n'est récupérable qu'à concurrence de 10% du salaire net chaque mois).

## CHAPITRE 104

### QUESTIONS 104

Enregistrement comptable : enregistrement d'un événement économique.

Charge : élément faisant baisser le résultat de l'entreprise.

Compte de tiers : classe 4, dettes et créances.

Solder un compte : l'annuler.

URSSAF : organisme collecteur et redistributeur de cotisations sociales (union de recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales).

Retraite complémentaire : complément à la retraite sécurité sociale de base.

Entreprise individuelle : entreprise non sociétaire ou EURL.

#### 104-1

Net à payer = 41 970 (66 000 – charges 22 030 – acomptes 2000)

Net imposable = 41 970 + 2900 + 3000 + 2000 = 49 870

6411	salaires, appointements	66 000	
6417	avantages en nature	3 000	
6132	locations immobilières		3 000
421	personnel, rémunérations dues		41 970
425	personnel, avances et acomptes		2 000
431	sécurité sociale		16 230
437	autres organismes sociaux		5 800
	- salaires -		
<hr/>			
421	personnel, rémunérations dues	41 970	
512	banques		41 970
	- paiement des salaires -		
<hr/>			
633	impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	1 000	
6451	cotisations à l'URSSAF	24 500	
6453	cotisations aux caisses de retraite	4 800	
6454	cotisations aux ASSEDIC	6 700	
431	sécurité sociale		25 500
437	autres organismes sociaux		11 500
	- charges patronales -		
<hr/>			
431	sécurité sociale	41 730	
437	autres organismes sociaux	17 300	
512	banques		59 030
	- paiement des cotisations -		

## CHAPITRE 105

### QUESTIONS 105

Remboursement : compensation d'un dû, de frais engagés par le salarié pour le compte de l'entreprise.

Barème : tarif, définition de montants associés à des situations précises.

Contribution : participation.

Télétravail : travail à distance.

Frais de déplacement : frais de transport, repas, nuitées pour assurer une mission professionnelle.

Pièce principale : pièce à vivre (sauf cuisine, salle de bains, ...).

Franchise d'impôt : sans impôt.

**105-1** (P=prime, F=frais, A=avantage, X=autre, C=cotisation, I=impôt)

- Fourniture d'un bleu de travail par an à chacun des ouvriers =X (frais généraux entreprise)
- Versement de 5 euros chaque mois au personnel de production pour le nettoyage des vêtements de travail =F
- Prime mensuelle de 0,4% du salaire après 3 ans d'ancienneté =P, C, I
- Remboursement de 0,23 euros par kilomètre parcouru par les commerciaux avec leur véhicule personnel et pour les besoins de leur travail =F
- Complément de salaire de 70 euros pour les ouvriers ayant travaillé au moins 100 heures dans le mois à l'atelier des presses (travail en environnement bruyant) =P, C, I
- Abonnement à « L'entreprise » pour le Directeur de l'établissement (reçu chaque mois sur son bureau) =X (frais généraux)
- Première automobile « NANANE » sortie des chaînes offerte au PDG =A, C, I.
- Logement mis à disposition permanente du Directeur (valeur locative estimée à 1650 euros par mois) =A, C, I
- Prise en charge du billet d'avion de l'épouse du PDG qui a dû se rendre au salon du boudin en Guadeloupe pour des raisons professionnelles = A, C, I
- Remboursement à un employé d'une paire de chaussures détruite par une projection d'acide (150 euros) =F
- Repas du Directeur commercial, accompagné de clients, au restaurant de Direction (coût moyen du repas : 55 euros) =X (charges commerciales)
- Contribution de l'employeur aux titres restaurant (4,50 € pour des titres valant 7,80 €.) =F

**105-2** Ancienneté :

J. Dupine	rien
G. Latoure	18 €
M. Joly	54 € (6 <sup>ème</sup> année non terminée).

**105-3** Remboursement de frais :

300 Km à 0,30 €	90 €
136 Km à 0,25 €	34 €
12 repas à 20 €	240 €
134 € d'hôtel	134 €
TOTAL	498 €

6414 Indemnités et avantages divers  
 421 Personnel – rémunérations dues

498

498

## CHAPITRE 106

### QUESTIONS 106

Durée légale : durée normale du travail, au-delà de laquelle il y a heures supplémentaires.

Contingent : volant, ensemble d'heures autorisées.

Trajet domicile – travail : trajet le plus direct entre domicile et lieu de travail.

Effectif salarié : salariés travaillant dans l'entreprise.

#### 106-1 Heures supplémentaires.

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	Heures	HS 0%	HS 25%	HS 50%
2 au 6	8	8	8	(7)	7	38	3 non majorées (férié)		
9 au 13	9	8	9	10	10	46		8	3
16 au 20	(7)	10	8	10	7	35/42	7 non majorées (7h férié)		
23 au 27	7	7	7	7	7	35		0	
30 et 31	8	10				18		juin	

TOTAUX : 21 HS, 8 à 25%, 3 à 50%, 10 au taux normal (Selon décision de la cour de cassation de fin 2004).

#### 106-2

Pas de majoration des heures complémentaires.

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	heures	HC
2 au 6	4	6	3	(4)	4	21	1
9 au 13	5	4	4	4	4	21	1
16 au 20	(4)	5	4	4	5	22	2
23 au 27	4	4	4	6	4	22	2
30 et 31	2	2				4	----

TOTAL : 6 heures complémentaires (taux normal).

## CHAPITRE 107

### QUESTIONS 107

Retenue sur salaire : paiement d'un tiers prélevé sur le salaire, à la source.

Indemnité : compensation financière d'une dépense ou d'un préjudice.

Période de fermeture : fermeture de l'entreprise.

#### 107-1

J24 V25 **S26 D27**L28 M29 Me30 **J1**V2 **S3 D4**

Soit 8 jours ouvrables de CP (samedis inclus).

#### 107-2

Mai 2005	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
2 au 6				Férié chômé payé	
9 au 13					
16 au 20	Férié chômé payé				
23 au 27					
30 et 31					

La détermination du nombre de jours d'absence pose problème (question de réflexion, hors référentiel).

La retenue pour absence serait usuellement calculée pour 11 jours d'absence sur 22 jours de travail ou jours fériés, le jour férié n'étant pas payé puisqu'il n'est pas encadré de jours travaillés. Mais l'indemnité de congés payés n'inclura pas ce jour férié, 10 jours ouvrés ou 12 jours ouvrables seront imputés au droit à congés. Cette solution est donc déséquilibrée (le jour férié est compté en retenue mais pas en indemnité).

La cohérence des calculs de retenue et d'indemnité voudrait donc que dans ce cas le jour férié ne soit décompté ni dans la retenue ni dans l'indemnité. Mais dans ce cas, la retenue en « durée réelle » devrait être logiquement calculée sur 21 jours normalement travaillés (sans compter le jour férié compris dans les congés, la prise en compte du 5 mai pourrait être discutée mais semble nécessaire pour ménager l'équité vis-à-vis des autres salariés).

Examinons toutefois les différents résultats possibles :

A - Retenue 11 jours = 1225 €.

B - Retenue 10 jours sur 21 = 1166,67 € (en éliminant le jour férié des deux côtés).

Indemnité 12 jours = 1152 € dans tous les cas (salaires de référence : 28 800 €, soit 96 euros d'indemnité par jour ouvrable).

Dans les deux cas il y aura maintien du salaire (plus avantageux que le 1/10<sup>ème</sup>).

Donc, en retenant 10 jours d'absence (sur 21) et 12 jours ouvrables de congés payés, le bulletin sera le suivant :

Bulletin :	Brut	2450
	Absence	1166,67
	Indemnité	1166,67 (maintien)
	Base	2450
	Cotisations	563,50
	A payer	1886,50

Pour l'absence du 9 au 14 :	Brut	2450
	Absence	556,82 (5/22*2450)
	Indemnité	576 (6*96)
	Base	2469,18
	Cotisations	567,91
	A payer	1901,27

### 107-3

Salaire de référence : 14 400 €

Droit à indemnités et congés : 30 jours ouvrables à 48 € chacun.

Travail normal (mi-temps) de 76 heures en mai.

Absence de 17,5 heures.

Taux horaire: 16,15 €.

Brut	1227,40 (76 heures)
Absence	282,63 (17,5 heures)
Indemnité	288
Base	1232,77
Cotisations	283,54
A payer	949,23

## CHAPITRE 108

### QUESTIONS 108

Aptitude : capacité.

Plafond de la sécurité sociale : base de calcul des cotisations et prestations.

Revenu de remplacement : indemnité se substituant au salaire.

CSG : contribution sociale généralisée (en partie déductible du revenu fiscal).

CRDS : contribution au remboursement de la dette sociale (en principe temporaire).

Subrogation : à la place de ...

**108-1** Les IJSS subissent un taux de prélèvement plus faible que les autres revenus. Le maintien du salaire brut conduit à ce résultat. Un maintien du salaire net éviterait ce problème (solution généralement pratiquée, nécessitant un calcul à l'envers à partir du résultat souhaité en net pour retrouver le brut maintenu, question de réflexion hors référentiel).

108-2

L11 M12 Me13 J14 V15 **S16 D17**L18 M19 Me20 J21 V22 **S23**

Jours de travail manqués : 10  
 Jours de travail du mois : 21  
 Jours calendaires de maladie : 13  
 IJSS : 41,844 (plafond de 2516)  
 Jours IJSS : 10  
 Jours complémentaires : 3 mais correspondant à 2 jours de retenue pour absence (soit  $2600/21 * 0,9 * 2 = 90\%$  de la retenue opérée = 222,86 euros en brut)

	Complément	Maintien
Brut	2600	2600
Absence	-1238,10	-1238,10
Ind. Compl.	222,86	1238,10
IJSS brutes	-125,53	-418,40
Base	1459,24	2181,60
Cotisations	-335,63	-501,77
IJSS nettes	390,37	390,37
A payer	1513,98	2070,20

108-3

641		Rémunérations du personnel	2181,60	
4387		Org. Sociaux, produits à recevoir	390,37	
	421	Personnel, rémunérations dues		2070,20
	43	SS et autres org. Sociaux		501,77
512		Banque	390,37	
	4387	Org. Sociaux, produits à recevoir		390,37
		Encaissement IJSS nettes de CSG/CRDS		

## CHAPITRE 109

### QUESTIONS 109

Dette sociale : déficit budgétaire (national, sécurité sociale).

Tranches de cotisations : limites d'application des taux.

Plafond : maximum.

Prorata : en proportion.

Prévoyance sociale : assurance des événements de la vie (comme la sécurité sociale pour la maladie).

**109-1** Voir cotisations en vigueur.

**109-2**

Net a payer	2125,948
Net imposable	2201,899

Avec les taux de 2005 :

Cotisations salariales					Cotisations patronales	
SS maladie	total	<b>0,750</b>	20,250	1	<b>12,800</b>	345,600
SS vieillesse	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>1,600</b>	43,200
SS vieillesse	TA	<b>6,550</b>	164,798	1	<b>8,200</b>	206,312
Contr. Sol.	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>0,300</b>	8,100
veuvage	total	<b>0,100</b>	2,700	1	<b>0,000</b>	0,000
alloc. Familiales	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>5,400</b>	145,800
accidents travail	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>1,000</b>	27,000
ass décès cadres	TA	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>1,500</b>	0,000
FNAL	TA	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>0,100</b>	2,516
FNAL plus de 9	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>0,400</b>	0,000
transport	total	<b>0,000</b>	0,000	1	<b>2,600</b>	0,000
CSG déduc	total	<b>5,100</b>	133,569	1	<b>0,000</b>	0,000
CSG non ded	total	<b>2,400</b>	62,856	1	<b>0,000</b>	0,000
CRDS non ded	total	<b>0,500</b>	13,095	1	<b>0,000</b>	0,000
mutuelle	x	<b>0,000</b>	0,000	autre	<b>0,000</b>	0,000
chômage	AB	<b>2,400</b>	64,800	2	<b>4,000</b>	108,000
APEC cadres	TB	<b>0,024</b>	0,000	4	<b>0,036</b>	0,000
AGS	AB	<b>0,000</b>	0,000	2	<b>0,450</b>	12,150
ARRCO NC	T1	<b>3,000</b>	75,480	3	<b>4,500</b>	113,220
ARRCO NC	T2	<b>8,000</b>	14,720	3	<b>12,000</b>	22,080
AGFF	T1	<b>0,800</b>	20,128	3	<b>1,200</b>	30,192
AGFF NC	T2	<b>0,900</b>	1,656	3	<b>1,300</b>	2,392
ARRCO cadre	TA	<b>3,000</b>	0,000	3	<b>4,500</b>	0,000
AGIRC	TB	<b>7,500</b>	0,000	4	<b>12,500</b>	0,000
AGIRC	TC	<b>7,500</b>	0,000	4	<b>12,500</b>	0,000
AGFF cadres	T2	<b>0,900</b>	0,000	4	<b>1,300</b>	0,000
CET cadres	ABC	<b>0,130</b>	0,000	4	<b>0,220</b>	0,000
Cotisations		salarié-->	<b>574,052</b>		employeur-->	<b>1066,562</b>



## CHAPITRE 110

### QUESTIONS 110

Virement : transfert de compte à compte.

RMI : revenu minimum d'insertion.

Quotité : partie.

Progiciel intégré : logiciel prenant en charge plusieurs fonctions de l'entreprise qui se partagent des données.

#### 110-1 Principe général :

- pas de fichier nominatif sans déclaration ou autorisation ;
- interdiction de consigner les opinions religieuses, politiques, ... dans le cas général ;
- droit d'accès et de rectification.

Ceci est aussi valable pour les fichiers sur papier.

#### 110-2

En 2006 la quotité saisissable sur son salaire est de 333,18 € (244,85 + (1 450 – 1 317,50) X 2/3). Le remboursement de sa dette s'étalera sur 19 mois, en supposant salaire et barèmes constants.

Présentation schématique d'un bulletin de salaire:

<i>BULLETIN DE PAYE</i>	
<i>Employeur:</i> .....	
<i>Période du 1<sup>er</sup> au 28 février 2006</i>	<i>Le 28/02/06</i>
..... <i>Emploi: agent administratif</i>	<i>Entré le:</i> .....
<i>N°SS:</i> .....	<i>Convention:</i> .....
<i>Base:</i> 1 910 €	<i>pour 151,67 heures</i>
<hr/>	
<i>Salaire brut</i>	1 910
<i>.../...</i>	<i>.../...</i>
<i>Total cotisations</i>	460
<i>Net</i>	1 450
<i>Saisie</i>	333,18
<i>Net à payer</i>	1 116,82
<hr/>	
<i>.../...</i>	

### 110-3 Mise en œuvre de SAGE.

Rubrique SUPERMUT :

Brut	non	
Cot sal		+
Cot pat		non
Av nature	non	
Net imp	non	
Net à payer -		
Brut part1	non	
.../...		non
cout tot sal	non	
cout tot pat	non	

Avec les taux de 2003 :

BAY en mars : à payer 1778,64 – imposable 1850,73 (différence = supermut 9,14, CSGnd 52,10, CRDS 10,85)

MARION en mars : retenue CP 143,08, indemnité 176 (17600/300X3).

MARION en avril : HS 44,97, à payer 1256,82, imposable 1300,77.

AUNAVE en avril : retenue 527,73, indemnité 457,35 (45735/300X3) donc maintien.

## CHAPITRE 111

### QUESTIONS 111

Taxe : forme d'impôt.

Dépense libératoire : charge ouvrant droit à exonération d'impôt.

Provision : charge prévisible, imputable à un exercice et payée durant un autre exercice.

**111-1** Enregistrement de paye.

6411	salaires, appointements	25 600	
421	personnel, rémunérations dues		20 208,60
431	sécurité sociale		3760,70
4371	ASSEDIC		614,40
4372	ARRCO		915,93
4373	AGIRC		100,37
<hr/>			
421	personnel, rémunérations dues	20 208,60	
512	banques		20 208,60
<hr/>			
633	impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	791,76	
6451	cotisations à l'URSSAF	7350,25	
6453	cotisations aux caisses de retraite	1642,86	
6454	cotisations aux ASSEDIC	1139,20	
431	sécurité sociale		8142,01
4371	ASSEDIC		1139,20
4372	ARRCO		1373,51
4373	AGIRC		269,35

**111-2** Taxe d'apprentissage.

La taxe d'apprentissage due est de 8750 € (5% des salaires).

Le total des dépenses libératoires (charges enregistrées durant l'exercice) est de 3400 € (soit 38,85% de la taxe due).

La taxe restant à payer est de 5350 €.

L'écriture au 31 décembre est la suivante :

631 – Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	5350	
448 – Etat, charges à payer		5350

Noter que d'autres dépenses libératoires imputables sur les 8750 € de taxe pourraient intervenir en janvier ou février. Ces charges imputées sur la taxe de l'année précédente ne doivent pas être comptabilisées en charge de l'année courante et ne modifient pas le résultat de l'année d'avant, puisque la totalité de la taxe y a été enregistrée en 631.

Il est donc nécessaire de contrepasser l'écriture en janvier. Le compte 448 étant dès lors soldé, le solde du 631 devient créditeur :

448 – Etat, charges à payer	5350	
631 – Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations		5350

Puis, par exemple, lors de l'enregistrement de la charge (janvier):

631 – Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2000	
512 – Banque		2000

Et en avril, lors du paiement de la taxe :

631 – Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	3350	
512 – Banque		3350

Le résultat de la nouvelle année n'est pas affecté par ces opérations.

### 111-3 Congés à payer.

La période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre correspond à l'acquisition de 102 083,32 € de congés (7/12 \* 10% \* 1 750 000).

Soit 44 916,66 € de charges patronales (42 874,99 de charges sociales et 2041,67 de taxes).

	----- 31/12/N -----		
64122	Congés payés provisionnés	102 083,32	
428	Personnel, charges et produits à recevoir		102 083,32
	----- 31/12/N -----		
6455	Charges sociales sur congés payés	42 874,99	
632	Charges fiscales sur congés payés	2041,67	
438	Org. Sociaux, charges à payer et produits à recevoir		42 874,99
448	Etat, charges à payer et produits à recevoir		2041,67
	-----		

Ensuite, solde des comptes 6 et 7 et détermination du résultat.

	----- 01/01/N+1 -----		
428	Personnel, charges et produits à recevoir	102 083,32	
438	Org. Sociaux, charges à payer et produits à recevoir	42 874,99	
448	Etat, charges à payer et produits à recevoir	2041,67	
64122	Congés payés provisionnés		102 083,32
6455	Charges sociales sur congés payés		42 874,99
632	Charges fiscales sur congés payés		2041,67
	-----		

## CHAPITRE 112

### QUESTIONS 112

Données sociales : données en rapport avec l'emploi.

EDI : échange de données informatisées, repose impérativement sur un standard définissant les procédures et les données échangées.

Immatriculation : enregistrement et attribution d'un identifiant.

Retraite complémentaire : retraite s'ajoutant à la retraite de base de la sécurité sociale.

Généralement transcrite en un certain nombre de points, chaque point ayant une valeur monétaire.

#### 112-1 La DADS



La DADS est une déclaration que tout établissement employeur de personnel doit remplir chaque année et adresser au plus tard le 31 janvier à la CRAM ; tout retard est susceptible d'entraîner des pénalités de la part de l'URSSAF ou des Services Fiscaux.

#### La DADS contient les informations nécessaires pour :

- la gestion par la CRAM des comptes retraite des salariés pour **l'étude des droits à pension de retraite ou d'invalidité du Régime général**
- le calcul par la CRAM du **taux de cotisations d'accidents du travail** et l'établissement de statistiques nécessaires à la prévention des accidents du travail
- l'ouverture automatique des **droits aux prestations en nature** des salariés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
- la tenue par les Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF), **des comptes cotisants des employeurs et le contrôle des déclarations** prévu par le Code de la Sécurité Sociale
- l'établissement par la Direction Générale des Impôts (DGI) des **impôts dus** tant par les employeurs que par les salariés et la gestion de la taxe sur les salaires
- l'élaboration par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) **d'informations statistiques sur l'emploi et les salaires**
- le contrôle des comptes des employeurs et des établissements affiliés auprès des ASSEDIC et la **vérification des déclarations des contributions et cotisations**
- la collecte par le Ministère de l'Emploi des informations relatives à la déclaration sur l'emploi des travailleurs handicapés
- **la gestion des risques vieillesse et invalidité** des personnels fonctionnaires des collectivités territoriales et des hôpitaux par la CNRACL et des contractuels de ces mêmes collectivités par l'IRCANTEC (pour les utilisateurs de la DADS informatique)

#### Pour transmettre votre DADS, nous vous offrons une gamme de support déclaratifs :

- l'imprimé papier
- la saisie de la [DADS sur internet](#).

## BORDEREAU RECAPITULATIF DES COTISATIONS

**N°SIREN/SIRET :** 231 456 765 34444  
 Période : 1<sup>er</sup> au 31 octobre  
 N° pièce justificative :  
 N° URSSAF :

Date limite d'envoi :

**CADRE 1**      Nombre de salariés : 12  
 ayant reçu des salaires  
 déclarés ci-dessous :

Inscrits au dernier jour  
 de la période : 12

Période d'emploi : octobre

Date de versement des  
 salaires : 28/10/xx

<b>CADRE 2      DECOMPTE DES COTISATIONS DUES</b>								
Catégories de salariés	Nombre de salariés	Codes types de person.	Bases retenues (*)	Salaires arrondis	Taux en %			Cotisations arrondies
					AM AV AF FNAL CSG CRDS	AT	Total	
Cas général			T	25 600	20,95%	1%	21,95%	5619
			P (**)	23 764			14,85%	3529
Transport			T	25 600			2,6%	666
FNAL sur total			T	25 600			0,4%	102
CSG CRDS			T	24 832			8%	1987

(\*) T=totalité des salariés, P=salariés plafonnés    (\*\*) Dont FNAL plafonné

**Bordereau certifié exact**  
 le : xxxxxxxxxxxxxxxx

Cachet et signature

**CADRE 3**      Si vous n'avez pas occupé  
 de personnel durant la période

j'ai cessé mon exploitation à compter du :  
 je continue ... sans personnel depuis le :  
 définitivement  
 temporairement

Total des  
 cotisations : 11 902

Déductions : 0

Montant  
 à payer : 11 902

→ 11 902

Le montant à payer est de 11 902 € pour 11 902,71 soit un arrondi de 0,71 €.

En supposant des paiements séparés à des dates différentes :

431	Sécurité sociale	11902,71	
512	Banque		11 902
758	Produits de gestion courante		0,71
<hr/>			
4371	ASSEDIC	1753,60	
658	Charge de gestion courante	0,40	
512	Banque		1754
<hr/>			
4372	ARRCO	2289,44	
512	Banque		2289
758	Produits de gestion courante		0,44
<hr/>			
4373	AGIRC	369,72	
658	Charge de gestion courante	0,28	
512	Banque		370

## CHAPITRE 113

### QUESTIONS 113

Préavis : délai à respecter avant la fin effective d'un contrat.

Faute grave : agissements rendant impossible la poursuite du contrat (négligences ou erreurs répétées).

Insuffisance professionnelle : inaptitude à un emploi (fautes d'orthographe chez une secrétaire ou un rédacteur de contrats, erreurs de calcul répétées, incapacité à appliquer les procédures de l'entreprise).

#### 113-1 Indemnités.

- Monsieur Hassaert (CDI) est licencié pour avoir dérobé un ordinateur portable ;  
→ Faute lourde, ni indemnité (même CP) ni préavis.
- Madame Froulto est licenciée après plusieurs avertissements car elle arrive systématiquement en retard de 30 minutes ;  
→ Faute sérieuse, les indemnités sont dues.
- Mademoiselle Prune a été en retard à deux reprises durant le dernier mois.  
→ Faute légère, pas de licenciement.
- Monsieur Sayvayre démissionne après 10 ans dans l'entreprise ;  
→ Le préavis s'applique, pas d'indemnité.

- Monsieur Guy est licencié pour avoir volontairement détruit un fichier informatique de clientèle, en raison d'un différent avec son chef de service ;  
→ Faute lourde, ni indemnité (même CP) ni préavis.
- Madame Filter quitte l'entreprise où elle était employée en CDD car elle a obtenu un CDI dans une autre société ;  
→ Fin normale du contrat, indemnité de fin de contrat non due, indemnité de congés due.
- Madame Fitoula, comptable employée en CDI depuis septembre 1998, est licenciée car elle a commis des erreurs involontaires mais répétées ayant pénalisé l'entreprise. Elle a été déjà avertie à deux reprises le 3 mars et le 12 juin.  
→ Insuffisance professionnelle, les indemnités sont dues ainsi que le préavis.

### 113-2 Lettre de convocation.

DECOBOL  
12 rue Haute  
65342 DERTI

le 5 octobre xxxx

à Madame Fitoula

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Lettre recommandée A.R.

Objet : convocation a un entretien.

Madame,

J'ai le regret de vous informer que je dois envisager votre licenciement.

En application des dispositions de l'article L122-14 du code du travail, je vous prie de bien vouloir vous présenter à mon bureau, à l'adresse ci-dessus, le 15 octobre prochain à 14 heures pour entretien.

Vous pourrez vous faire assister par une personne de votre choix faisant partie de l'entreprise, ou par un conseiller inscrit sur la liste disponible à l'Inspection du Travail (34 avenue Basse – 65342 DERTI).

En vous priant de croire, Madame, en mes plus sincères salutations.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Directeur

Indemnité de préavis : 4250 euros – soumise à cotisations et impôt sur le revenu.

Indemnité de licenciement : 141,67 (10%) + 354,167 (25% au 1/11/2006) – exonérée de cotisations et d'IR.

Indemnité pour congés payés : 991,67 (10% de 17000 /30 x 17,5) soumise à cotisations et impôt.



### 113-3

6 mai => 6 juillet (2 mois de préavis).

Les congés payés ne s'imputent pas sur le préavis.

Les 2 heures de recherche d'emploi permettraient de gagner environ 2 semaines sur le préavis en convenant de les bloquer en fin de période. Toutefois, Monsieur Leroy ne peut en bénéficier car il a déjà trouvé un emploi.

Monsieur Leroy n'est pas légalement tenu de donner à son employeur le motif de son départ.

Attitude à adopter : exposer la situation réelle à l'employeur en vue d'un arrangement (qui ne nuirait pas à l'employeur de Monsieur Leroy vu les circonstances). Départ le 27 juin sans prétendre aux heures de recherche d'emploi par exemple. Sauf cas d'un conflit grave antérieur à la démission, l'accord doit être possible.

## CHAPITRE 114

### QUESTIONS 114

Intérim : entre deux événements, provisoire, temporaire.

Association sans but lucratif : association loi 1901 dont l'objectif n'est pas de distribuer des bénéfices.

Suspension de contrat : interruption temporaire.

### 114-1

	CDD	Intérim
- Salaire de base et charges	$1,5 \times 1,5 \times 2000 = 4500$	$2 \times 1,5 \times 2000 = 6000$
- Charge recrutement et gestion		
$1,5 \times 4000 \times 1,5 \times (1/151,7)$	59,32	
$10 \times 2000 \times 1,5 \times (1/151,7)$	197,75	
Annonce	200	
- Indemnités précarité (10%)	$0,1 \times 1,5 \times 300 = 450$	600
- Indemnités de CP (10%)	$0,1 \times 1,5 \times 3300 = 495$	660
TOTAL	5902,07 (coût)	7260 (facturé)
	--- Délai	+++ Délai (utiliser en cas d'urgence)

## CHAPITRE 115

### QUESTIONS 115

SICAV = Société d'Investissement à Capital Variable (les actions de cette société ont un cours dépendant du portefeuille de la société et sont vulgairement appelées « SICAV » et vendues sur le marché mobilier).

FCP = Fonds Communs de Placement.

Participation=fonds destinés à intéresser les salariés à la marche de l'entreprise.

Epargne d'entreprise=placement, complément de revenu.

#### 115-1

bénéfice imposable	130 000
IS à 33 1/3 %	- 43 333
Bénéfice net	86 667
Capitaux propres	505 000
Salaires bruts	1280 000
Valeur ajoutée	4123 000

$$\text{Participation} = 0,5 \times (86\,667 - 0,05 \times 505\,000) \times (1280\,000 / 4123\,000) = 9533,56$$

$$\text{CSG /CRDS} = 9533,56 \times 0,97 \times 0,08 = 739,80.$$

$$\text{Part de Groblin} : 9533,56 \times (28\,000 / 1280\,000) = 208,55 \text{ brute et } 192,37 \text{ nette.}$$

#### 115-2

$$\text{Participation} = 0,5 \times ((60\,000 - 16\,667) - 0,05 \times (445\,000 - 60\,000)) \times 3\,020\,000 / 4\,425\,000 = 8218,15$$

Erreurs du comptable : confusion bénéfice comptable et bénéfice fiscal, résultat de l'exercice compté dans les capitaux propres (alors qu'il va être réparti), compte de tiers inadapté, le 4246 est réservé à la participation définitive.

Correction de l'erreur :

4246	réserve spéciale	2264,49
691	participation	2264,49
691	participation	8218,15
4284	Dette provisionnée	8218,15

Ecritures 2005 :

	1/1/2005	
4284	Dette provisionnée	8218,15
691	participation	8218,15
	<i>contrepassation</i>	
	xx/06/2005	
691	participation	8218,15
4246	participation des salariés	8218,15
	<i>après AG du 24 juin</i>	

	1/07/2005	
4246	participation des salariés	637,73
431	sécurité sociale	637,73
	<i>prélèvement CSG CRDS</i>	

	1/07/2005	
4246	participation des salariés	7580,42
1662	fonds de participation	3790,21
512	banque	3790,21
	<i>droits des salariés par destination</i>	

## CHAPITRE 117

### QUESTIONS 117

Effectif permanent : hors temporaires (CDD, intérim).

Phénomène social : en semble d'événements de même nature et significatifs pour la gestion ou le climat social de l'entreprise.

#### 117-1

Taux 2004 (au 31/12/2004) :

Taux de rotation CDI            679 CDI début 2004 (744-65) et 680 fin 2004 (765-85) avec 70 départs et 71 arrivées, soit un taux de rotation de  $70/679 \times 100 = 10,31\%$

Taux de précarité                85 CDD et intérimaires pour 765 emplois fin 2004, taux 11,11%

Taux de promotion                 $160 / 679 \times 100 = 23,56\%$  (ou  $160 / 680$ )

Taux d'encadrement               $245 / 765 \times 100 = 32,03\%$

Taux de renouvellement des CDI     $71 / 679 \times 100 = 10,46\%$