

## **LE BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL**

- **Objectif(s) :**
  - **Elaboration du budget des charges de personnel.**
- **Pré requis :**
  - **Notions sur les règles de calcul des rémunérations.**
- **Modalités :**
  - **Principes,**
  - **Synthèse,**
  - **Application.**

### **TABLE DES MATIERES**

<b>Chapitre 1. PREVISIONS.....</b>	<b>2</b>
<b>Chapitre 2. BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Evaluation des salaires bruts.....</b>	<b>2</b>
2.1.1. Salaires de base mensuels. ....	2
2.1.2. Majorations pour heures supplémentaires. ....	2
2.1.3. SMIC.....	2
2.1.4. Primes et commissions. ....	2
2.1.5. Avantages en nature. ....	3
<b>2.2. Remboursement de frais professionnels : les indemnités. ....</b>	<b>3</b>
<b>2.3. Cotisations retenues sur les salaires. ....</b>	<b>3</b>
2.3.1. Cotisations salariales.....	3
2.3.2. Catégories de cotisations.....	3
2.3.3. CSG.....	4
2.3.4. CRDS. ....	4
2.3.5. Mutuelles complémentaires <sup>3</sup> .....	4
<b>2.4. Evaluation des rémunérations nettes à payer.....</b>	<b>5</b>
<b>2.5. Evaluation des rémunérations nettes imposables.....</b>	<b>5</b>
<b>2.6. Cotisations sociales de l'employeur. ....</b>	<b>5</b>
<b>2.7. Charges fiscales basées sur les salaires.....</b>	<b>5</b>
<b>2.8. Autres charges relatives au personnel.....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 3. RELATIONS DU BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL. ....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 4. CONTROLE DES CHARGES DE PERSONNEL.....</b>	<b>6</b>
<b>Chapitre 5. EXEMPLE DE BUDGET. ....</b>	<b>7</b>
<b>5.1. Enoncé et travail à faire.....</b>	<b>7</b>
<b>5.2. Document. ....</b>	<b>7</b>
<b>5.3. Annexe. ....</b>	<b>8</b>
<b>5.4. Correction. ....</b>	<b>9</b>

## Chapitre 1. PREVISIONS.

Le budget des charges de personnel consiste à évaluer pour une période de plusieurs mois :

- les salaires bruts mensuels prévus,
- les indemnités de congés à payer,
- les salaires nets à payer au personnel à la fin de chaque mois de la période,
- les charges sociales retenues sur salaires et les charges sociales de l'employeur de chaque mois,
- le total des charges sociales à verser aux différents organismes sociaux selon les échéances,
- les charges fiscales sur les rémunérations à la charge de l'employeur et à payer au Trésor Public en fonction des dates de mises en recouvrement,
- les rémunérations annuelles imposables versées au personnel et à transmettre aux services fiscaux.

## Chapitre 2. BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL

### 2.1. Evaluation des salaires bruts.

#### 2.1.1. Salaires de base mensuels.

Pour un salarié mensualisé sur la base de la durée légale du travail, la durée mensuelle du travail se calcule de la façon suivante

$$\text{Durée légale mensuelle} = (35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ Heures}$$

#### 2.1.2. Majorations pour heures supplémentaires.

Les possibilités de majorations pour les heures supplémentaires sont les suivantes

- De la 36<sup>ème</sup> heure à la 39<sup>ème</sup> heure : + 10 %
- A partir de la 40<sup>ème</sup> heure : + 25 %
- Autres majorations possibles : + 50 % ou + 100 %

#### 2.1.3. SMIC.

Le taux horaire au 01/01/2012 du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est de : **9,22 € de l'heure** (source [www.rfpaye.com](http://www.rfpaye.com)).

Le montant du **SMIC brut mensuel** pour 35 heures hebdomadaires se calcule donc de la façon suivante :

$$\text{SMIC brut mensuel} = (\text{Taux horaire} \times 35 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois}$$

Il s'élève donc au 01/01/2012 à : **1 398,37 € = (9,22 € x 35 heures x 52 semaines) / 12 mois**

Le montant du **SMIC net mensuel** actuel pour 35 heures hebdomadaires, après déduction forfaitaire simplifiée de 20 % au titre des différentes retenues se calcule donc de la façon suivante :

$$\text{SMIC net mensuel} = \text{SMIC brut mensuel} \times 80 \%$$

Il s'élève donc au 01/01/2012 à : **1 118,70 € = 1 398,37 € x 80 %**

#### 2.1.4. Primes et commissions.

Les primes ou gratifications sont de nature très diverses : primes d'ancienneté, de rendement, d'assiduité, de bilan, de 13<sup>ème</sup> mois, d'objectif, de technicité, de conduite (chef d'équipe), ... selon les conventions collectives et les secteurs d'activités. Elles sont inscrites dans le contrat de travail.

Les primes sont considérées comme :

- un complément de rémunération,
- comprises dans le salaire brut,
- soumises aux cotisations sociales
- soumises à l'impôt sur le revenu.

Les commissions concernent le plus souvent, la rémunération du personnel commercial (représentants de commerce, démarcheur, chefs de rayons, chefs de produits, directeur de magasin, ...). Leur rémunération comprend en général : une partie fixe ou de base et une partie variable, proportionnelle au chiffre d'affaires. Les commissions sont évaluées par application de taux progressifs selon le montant des ventes réalisées au cours d'une période.

### **2.1.5. Avantages en nature.**

Ce sont des prestations fournies par l'employeur au salarié : nourriture (hôtellerie-restauration), hébergement (logement de fonction), chauffage (gardiens d'immeubles), Après évaluation, ils sont :

- inclus dans le salaire brut,
- soumis aux cotisations sociales,
- et imposables.

Par conséquent, les avantages en nature apparaissent deux fois dans les calculs :

- ajoutés aux salaires de base pour l'évaluation des salaires bruts avant décompte des retenues,
- déduits après calcul des cotisations, avant les nets à payer pour éviter le paiement en numéraire.

### **2.2. Remboursement de frais professionnels : les indemnités.**

Il s'agit des dépenses engagées par le salarié pour l'exercice de ses activités dans l'intérêt de l'entreprise et qui lui sont remboursées pour un montant réel ou forfaitaire : indemnités de transport, frais de déplacement, de repas (prime de panier), de restauration, d'hôtel, d'habillement, de nettoyage, de déménagement, ...

Les indemnités correspondent à des **remboursements de frais** réels justifiés, **versés par l'entreprise au salarié.**

Elles ne sont pas :

- soumises aux cotisations sociales
- imposables à l'impôt sur le revenu.

Par conséquent, elles sont ajoutées après le calcul des cotisations salariales retenues pour l'évaluation des salaires nets à payer.

### **2.3. Cotisations retenues sur les salaires.**

#### **2.3.1. Cotisations salariales.**

Selon les cotisations, les bases de calcul peuvent être :

- soit le salaire brut ou tranche 1 ou A de 0 au plafond,
- soit la tranche 2 du plafond jusqu'à 3 plafonds,
- soit la tranche B du plafond à 4 plafonds,
- soit la tranche C de 4 plafonds à 8 plafonds.

Pour les modalités de calcul et les taux des cotisations en vigueur actuellement (voir documentation jointe).

Plafond mensuel actuel de la Sécurité Sociale au **01/01/2012 : 3 031 €**

IUT GEA – 841 S4 – Contrôle de gestion et Gestion prévisionnelle – Le budget des charges de personnel

– Daniel Antraigue –

- Page 3 -

### 2.3.2. Catégories de cotisations.

#### a) Cotisations de Sécurité Sociale :

Elles sont versées à l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) pour les risques de maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage, et pour l'assurance vieillesse en vue des pensions de retraites du régime général.

Ce régime fonctionne selon le *système de la répartition* (les actifs cotisent pour les retraités).

Principe du décompte des retraites : 50 % de la moyenne des rémunérations des 25 meilleures années.

#### b) Cotisations d'assurance chômage :

Elles couvrent les risques de perte d'emploi et de revenu :

- cotisation à Pôle Emploi (ex-ASSEDIC (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce)),
- cotisation chômage des cadres à l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres),
- cotisation pour l'ASF (Association pour la Structure Financière).

#### c) Cotisations de retraite complémentaire :

Elles complètent les retraites du régime général de la Sécurité Sociale (régime vieillesse) :

- Régime obligatoire des **salariés non cadres** :
  - organisme : ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires),
  - *système de capitalisation des points acquis par chaque salarié pendant toute la période d'activité professionnelle.*
- Régime obligatoire des **cadres** en plus du régime ARRCO :
  - organisme : AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres),
  - *système de capitalisation des points acquis par chaque salarié pendant toute la période d'activité professionnelle pour la partie de rémunération supérieure au plafond.*

### 2.3.3. CSG.

La Contribution Sociale Généralisée (CSG) est en partie déductible des revenus et en partie non déductible donc imposable.

### 2.3.4. CRDS.

La Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) est non déductible des revenus donc imposable.

### 2.3.5. Mutuelles complémentaires.

Les salariés peuvent adhérer à certains régimes facultatifs afin de bénéficier de compléments de remboursements de frais médicaux et de retraites complémentaires facultatives. Ces cotisations peuvent être déduites des rémunérations versées aux salariés pour les contrats de groupe.

## 2.4. Evaluation des rémunérations nettes à payer.

Le calcul des rémunérations nettes à payer par l'employeur aux salariés s'effectue de la façon suivante :

$$\text{Salaires nets à payer} = \text{Salaires bruts} - \text{Retenues} - \text{Avantages en nature} + \text{Indemnités}$$

## 2.5. Evaluation des rémunérations nettes imposables.

Le calcul des rémunérations nettes imposables à déclarer par l'employeur au Centre des Impôts s'effectue de la façon suivante :

$$\text{Salaires imposables} = \text{Salaires nets à payer} - \text{Indemnités} + \text{CSG et CRDS non déductibles} + \text{Avantages en nature}$$

## 2.6. Cotisations sociales de l'employeur.

- **Cotisations de Sécurité Sociale :**
  - maladie, maternité, invalidité, décès,
  - vieillesse,
  - allocations familiales,
  - accidents du travail : taux variable selon l'activité,
  - aide au logement (Fonds National d'Aide au Logement).
- **Cotisations d'assurance chômage :**
  - pour les salariés (POLE EMPLOI ex-ASSEDIC),
  - pour les cadres (APEC), aide à la recherche d'emploi :
    - versement forfaitaire annuel (mars),
    - versement proportionnel.
  - Association pour la Gestion du régime d'Assurance des créances des Salariés (AGS), en cas de redressement ou de liquidation judiciaire.
- **Cotisations de retraites complémentaires**
  - pour les salariés : ARRCO,
  - pour les cadres : AGIRC.
- **Versements à l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO, pour le financement de la retraite à 60 ans.**

## 2.7. Charges fiscales basées sur les salaires.

- **Taxe d'apprentissage** destinée au financement de la formation technologique et professionnelle. Versement annuel.
- **Participation à la formation professionnelle continue.**
- **Participation à l'effort de construction.**
- **Versement transport.**
- **Taxe sur les salaires** pour les entreprises partiellement assujetties à la TVA.
- **Contribution sociale de solidarité** versée à l'ORGANIC (ORGANisme de gestion de la retraite des Commerçants). Elle est calculée sur le chiffre d'affaires.

## 2.8. Autres charges relatives au personnel.

- Fonds versés au Comité d'Entreprise (CE) : œuvres sociales, sports, arbres de Noël.
- Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).
- Médecine du Travail.
- Vêtements de travail.
- Chèques vacances.
- Chèques repas, etc.

## Chapitre 3. RELATIONS DU BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL.

Le budget des charges de personnel revêt une grande importance pour les entreprises et administrations :

- Il permet de compléter le **budget de trésorerie** en ce qui concerne les décaissements.
- Les charges de personnel (rémunérations et charges sociales) figurent parmi les charges prévues du **tableau de résultat prévisionnel** à la fin de période considérée
- Les charges sociales et fiscales restant à payer en fin de période apparaîtront au **passif du bilan prévisionnel** (Dettes fiscales et Sociales » à la fin de la période.

## Chapitre 4. CONTROLE DES CHARGES DE PERSONNEL.

L'activité du contrôle de gestion des charges de personnel ou de la masse salariale consiste à **comparer les prévisions de charges aux charges réelles**, constatées en comptabilité financière.

Les rapprochements des prévisions avec les réalisations peuvent faire apparaître :

- des écarts défavorables si les charges réelles sont supérieures aux charges prévues,
- des écarts favorables lorsque les charges réelles sont inférieures aux charges prévues.

L'écart à la hausse relatif aux charges de personnel s'explique par :

- l'augmentation des taux horaires et donc des bases de calcul des charges sociales et fiscales,
- les majorations des primes, commissions, indemnités, heures supplémentaires, etc,
- l'augmentation des taux des charges retenues et des charges de l'employeur selon l'évolution de la législation sociale.

L'analyse des écarts aboutit à des prises de décisions par la Direction des Ressources Humaines relatives :

- à l'effectif du personnel,
- aux qualifications,
- aux bilans de compétences,
- à la formation du personnel,
- aux actions de reconversion, de perfectionnement du personnel,
- à l'évolution des rémunérations,
- etc.

Le recours prévisible aux services des entreprises de travail temporaire pour du personnel intérimaire, non salarié de l'entité, peut conduire à l'élaboration d'un budget spécifique.

## Chapitre 5. EXEMPLE DE BUDGET.

### 5.1. Enoncé et travail à faire.

On vous communique les documents et annexes suivants relatifs aux prévisions des charges de personnel du premier semestre de l'année N+ 1 :

- Document : « Budget des charges de personnel : taux indicatifs ».
- Annexe : « Budget des charges de personnel ».

Travail à faire : En utilisant le document et l'annexe fournis, présenter le budget des charges de personnel du premier semestre de l'année N+1.

### 5.2. Document.

<b>BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL</b> (taux indicatifs)						
<b>Mois</b>	<b>Janvier</b>	<b>Février</b>	<b>Mars</b>	<b>Avril</b>	<b>Mai</b>	<b>Juin</b>
Salaires de base	15 000,00	16 000,00	17 000,00	18 000,00	19 000,00	20 000,00
Congés payés	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Primes	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Commissions	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Heures supplémentaires	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Avantages en nature	1%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Cotisations salariales retenues</b>						
URSSAF	7,50%	7,50%	7,50%	7,50%	7,50%	7,50%
POLE EMPLOI	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%
ARRCO : Retraite Salariés	3%	3%	3%	3%	3%	3%
AGIRC : Retraite Cadres	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Autres retenues APEC, AGS	1%	1%	1%	1%	1%	1%
CSG déductible	5,10%	5,10%	5,10%	5,10%	5,10%	5,10%
CSG non déductible	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%	2,40%
CRDS non déductible	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
Indemnités forfaitaires	150,00	200,00	250,00	300,00	350,00	400,00
Avantages en nature	1%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Cotisations de l'employeur</b>						
URSSAF	30%	30%	30%	30%	30%	30%
POLE EMPLOI	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
ARRCO	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%	4,50%
AGIRC	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Autres retenues APEC, AGS	1%	1%	1%	1%	1%	1%
<b>Charges fiscales à payer</b>						
Taxe d'apprentissage	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
Formation continue	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Participation construction	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%

### 5.3. Annexe.

<b>BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL</b> (taux indicatifs)							
<b>Mois</b>	<b>Taux</b>	<b>Janvier</b>	<b>Février</b>	<b>Mars</b>	<b>Avril</b>	<b>Mai</b>	<b>Juin</b>
Salaires de base							
Congés payés							
Primes							
Commissions							
Heures supplémentaires							
Avantages en nature							
<b>Salaires bruts</b>							
<b>Cotisations salariales retenues</b>							
URSSAF							
POLE EMPLOI							
ARRCO : Retraite Salariés							
AGIRC : Retraite Cadres							
Autres retenues APEC, AGS							
CSG déductible							
CSG non déductible							
CRDS non déductible							
<b>Total des retenues</b>							
Indemnités forfaitaires							
Avantages en nature							
<b>Salaires nets à payer</b>							
<b>Salaires nets imposables</b>							
<b>Cotisations de l'employeur</b>							
URSSAF							
POLE EMPLOI							
ARRCO							
AGIRC							
Autres retenues APEC, AGS							
<b>Total à payer par organisme</b>							
URSSAF dont CSG et CRDS							
POLE EMPLOI							
ARRCO							
AGIRC							
Autres organismes							
<b>Charges fiscales à payer</b>							
Taxe d'apprentissage							
Formation continue							
Participation construction							
<b>Coût total employeur</b>							

## 5.4. Correction.

BUDGET DES CHARGES DE PERSONNEL (taux indicatifs)							
Mois	Taux	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
Salaires de base		15 000,00	16 000,00	17 000,00	18 000,00	19 000,00	20 000,00
Congés payés	10%	1 500,00	1 600,00	1 700,00	1 800,00	1 900,00	2 000,00
Primes	5%	750,00	800,00	850,00	900,00	950,00	1 000,00
Commissions	2%	300,00	320,00	340,00	360,00	380,00	400,00
Heures supplémentaires	10%	1 500,00	1 600,00	1 700,00	1 800,00	1 900,00	2 000,00
Avantages en nature	1%	150,00	160,00	170,00	180,00	190,00	200,00
<b>Salaires bruts</b>		<b>19 200,00</b>	<b>20 480,00</b>	<b>21 760,00</b>	<b>23 040,00</b>	<b>24 320,00</b>	<b>25 600,00</b>
<b>Cotisations salariales retenues</b>							
URSSAF	7,50%	1 440,00	1 536,00	1 632,00	1 728,00	1 824,00	1 920,00
POLE EMPLOI	2,40%	460,80	491,52	522,24	552,96	583,68	614,40
ARRCO : Retraite Salariés	3%	576,00	614,40	652,80	691,20	729,60	768,00
AGIRC : Retraite Cadres	4%	768,00	819,20	870,40	921,60	972,80	1 024,00
Autres retenues APEC, AGS	1%	192,00	204,80	217,60	230,40	243,20	256,00
CSG déductible	5,10%	979,20	1 044,48	1 109,76	1 175,04	1 240,32	1 305,60
CSG non déductible	2,40%	460,80	491,52	522,24	552,96	583,68	614,40
CRDS non déductible	0,50%	96,00	102,40	108,80	115,20	121,60	128,00
<b>Total des retenues</b>		<b>3 436,80</b>	<b>3 665,92</b>	<b>3 895,04</b>	<b>4 124,16</b>	<b>4 353,28</b>	<b>4 582,40</b>
Indemnités forfaitaires		150,00	200,00	250,00	300,00	350,00	400,00
Avantages en nature	1%	150,00	160,00	170,00	180,00	190,00	200,00
<b>Salaires nets à payer</b>		<b>15 763,20</b>	<b>16 854,08</b>	<b>17 944,96</b>	<b>19 035,84</b>	<b>20 126,72</b>	<b>21 217,60</b>
<b>Salaires nets imposables</b>		<b>16 320,00</b>	<b>17 408,00</b>	<b>18 496,00</b>	<b>19 584,00</b>	<b>20 672,00</b>	<b>21 760,00</b>
<b>Cotisations de l'employeur</b>							
URSSAF	30%	5 760,00	6 144,00	6 528,00	6 912,00	7 296,00	7 680,00
POLE EMPLOI	4,50%	864,00	921,60	979,20	1 036,80	1 094,40	1 152,00
ARRCO	4,50%	864,00	921,60	979,20	1 036,80	1 094,40	1 152,00
AGIRC	6%	1 152,00	1 228,80	1 305,60	1 382,40	1 459,20	1 536,00
Autres retenues APEC, AGS	1%	192,00	204,80	217,60	230,40	243,20	256,00
<b>Total à payer par organisme</b>							
URSSAF dont CSG et CRDS		7 200,00	7 680,00	8 160,00	8 640,00	9 120,00	9 600,00
POLE EMPLOI		1 324,80	1 413,12	1 501,44	1 589,76	1 678,08	1 766,40
ARRCO		1 440,00	1 536,00	1 632,00	1 728,00	1 824,00	1 920,00
AGIRC		1 920,00	2 048,00	2 176,00	2 304,00	2 432,00	2 560,00
Autres organismes		384,00	409,60	435,20	460,80	486,40	512,00
<b>Charges fiscales à payer</b>							
Taxe d'apprentissage	0,50%	96,00	102,40	108,80	115,20	121,60	128,00
Formation continue	1%	192,00	204,80	217,60	230,40	243,20	256,00
Participation construction	0,45%	86,40	92,16	97,92	103,68	109,44	115,20
<b>Coût total employeur</b>		<b>28 556,40</b>	<b>30 500,16</b>	<b>32 443,92</b>	<b>34 387,68</b>	<b>36 331,44</b>	<b>38 275,20</b>