



Université du Maine

Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion

Le paramétrage d'un nouveau logiciel de paie

Présenté pour l'obtention du Master 1 Management des PME-PMI

Mémoire préparé sous la
direction de M. Thierry
JOLIVET, Professeur en Sciences
de Gestion à l'Université du
Maine

Présenté et soutenu
publiquement le 29 juin 2015
Par Amandine GOURDET

 **GECORIN**



GECORIN EVOLUTIV'

29 Rue des Marais - 72000 Le Mans

Remerciements

Avant tout, je tiens à remercier Monsieur Thierry PILLET, gérant et expert-comptable du cabinet, Monsieur Stéphane RICHARD et Monsieur Hervé BOUTTIER, chefs de missions, d'avoir répondu favorablement à ma candidature.

Je remercie Madame Hélène THOUVENOT, gestionnaire de paie et tutrice de stage, d'avoir pris le temps de répondre à toutes mes interrogations et de m'avoir fait découvrir le quotidien de sa profession.

J'exprime également ma gratitude aux salariés du cabinet qui m'ont accueillie et ont partagé leur expérience professionnelle.

De plus, je tenais à remercier les personnes qui ont participé à la relecture et m'ont soutenue lors de la rédaction de ce mémoire.

Pour terminer, je remercie mon enseignant tuteur, Monsieur Thierry JOLIVET, qui a répondu à l'ensemble de mes questions et m'a conseillée tout au long de mon stage.

Sommaire

Introduction	1
Partie 1 : Le cabinet GECORIN EVOLUTIV' : une organisation en restructuration.....	4
Chapitre 1 : Contexte de la branche professionnelle des cabinets comptables.....	4
1. Un secteur concurrentiel	4
1.1. Les concurrents du secteur d'activité	4
1.2. Les concurrents directs et indirects	6
2. Les types de cabinet.....	7
2.1. Les réseaux pluridisciplinaires	7
2.2. Les cabinets de taille intermédiaire	7
2.3. Les cabinets de petite taille.....	8
3. La clientèle.....	9
3.1. Le marché des PME et TPE.....	9
3.2. Le marché des entreprises de taille moyenne et des grandes entreprises .	11
4. Les lois régissant ce secteur.....	11
4.1. L'Ordonnance de 1945	12
4.2. Code de déontologie	12
4.3. Les principes comptables.....	13
4.4. La déclaration sociale nominative	13
Chapitre 2 : Le cabinet Gécoring Evolutiv'	16
1. Le cabinet Gécoring Evolutiv'	16
1.1. Le pôle social.....	17
1.1.1. Les clients du pôle social.....	17
1.1.2. Les missions du pôle social	19
1.2. Les missions du cabinet Gécoring Evolutiv'	19
1.2.1. Missions comptables.....	19
1.2.2. Missions juridiques et fiscales.....	20
1.2.3. Missions de conseil et de gestion	20
2. Le cabinet BPA Experts & Associés	20
Partie 2 : Les missions confiées.....	22
Chapitre 1 : La réalisation de la paie	22
Chapitre 2 : Les missions annexes	23
Chapitre 3 : Le paramétrage d'un nouveau logiciel de paie	24
Partie 3 : Les difficultés rencontrées pendant le paramétrage du logiciel	26
Chapitre 1 : Les difficultés rencontrées chez les clients du secteur du BTP	26
1. Créer un dossier avec deux conventions collectives différentes.....	26
1.1. Les catégories socioprofessionnelles dans le BTP	26
1.1.1. Les ouvriers	26
1.1.2. Les employés, techniciens et agents de maîtrise	27
1.1.3. Les ingénieurs, assimilés et cadres	27
1.2. Le problème rencontré sur le nouveau logiciel	27
2. La garantie minimum au SMIC	28
2.1. L'abattement de 10 %.....	28
2.2. La base de cotisations	29
2.2.1. Erreur sur l'assiette minimum	29
2.2.2. Résolution du problème.....	30
3. La réduction Fillon.....	31

3.1. Son calcul dans le domaine du BTP	31
3.2. Le calcul de Quadratus	31
Chapitre 2 : Le paramétrage dans le secteur de la boulangerie.....	32
1. Différence sur la base de la CSG et de la CRDS	32
1.1. Base de calcul dans un cadre général	32
1.2. Notre cas rencontré dans une boulangerie	32
2. Avantage en nature : pains pris pour les apprentis	34
3. Cas particulier	35
3.1. Le problème rencontré.....	35
3.2. Résolution du problème.....	35
Chapitre 3 : La gestion des apprentis	37
1. La base forfaitaire	37
2. La création des libellés pour les apprentis	39
Chapitre 4 : Les autres problèmes rencontrés	41
1. La mise en place des tickets restaurant	41
1.1.Pourquoi mettre ces tickets en place ?.....	41
1.2.Les conditions d'exonération	42
1.3.Le problème rencontré.....	42
1.4.La solution pour gérer les titres restaurants.....	42
2. Les indemnités journalières de prévoyance	44
2.1.Définition des indemnités journalières	44
2.2.Les prestations de la prévoyance dans le domaine de l'automobile.....	44
2.3.Impact des indemnités journalières de prévoyance sur les cotisations.....	45
2.4.Impact des indemnités journalières de prévoyance sur l'impôt sur le revenu.....	45
2.5.La répartition des indemnités journalières.....	46
2.6.Le problème rencontré avec les indemnités journalières de prévoyance	46
3. Les écueils non liés directement au logiciel	46
3.1.D'un ordinateur à un autre.....	46
3.2.L'organisation informatique	47
Conclusion	49
Bibliographie	52

Table des annexes

Annexe 1 : L'organigramme du cabinet Gécorin Evolutiv'	54
Annexe 2 : Exemple d'une navette de salaire.....	55
Annexe 3 : Domaine d'activité à choisir lors de la création d'un dossier du BTP.....	56
Annexe 4 : Les plans de paie type	57
Image n°1 : Situation des plans de paie au moment du problème	57
Image n°2 : Plan de paie des ouvriers après la résolution du problème	57
Image n°3 : Plan de paie des ETAM après la résolution du problème	58
Annexe 5 : Calcul du salaire brut abattu sur le nouveau logiciel de paie Quadratus	59
Annexe 6 : Calcul du salaire brut abattu sur l'ancien logiciel de paie Cegid Expert	60
Annexe 7 : Courrier de l'URSSAF.....	61
Annexe 8 : La fonctionnalité : Forcer la base.....	62
Annexe 9 : Assiette de la CSG et de la CRDS	63
Annexe 10 : Bulletin de salaire d'un apprenti avec des libellés créés.....	64
Annexe 11 : Bulletin de salaire avec des titres restaurant	65
Annexe 12 : Lettre de l'organisme de prévoyance	66
Annexe 13 : Bulletin de salaire avec l'indemnité journalière de prévoyance	67

Table des figures & tableaux

Figure 1 : Évolution du taux de croissance des Activités comptables de 1996 à 2009	5
Figure 2 : Répartition des cabinets selon leur type.....	8
Figure 3 : Répartition du chiffre d'affaires entre les différents types d'acteurs	8
Figure 4 : Recours aux cabinets comptables	9
Figure 5 : Les critères de choix d'un cabinet d'expertise comptable	10
Figure 6 : Les demande des PME et grandes entreprises	11
Figure 7 : Les déclarations aujourd'hui et les déclarations de demain avec la DSN	14
Figure 8 : Calendrier de la mise en place de la DSN.....	15
Figure 9 : Répartition des conventions des clients	18
Figure 10 : Répartition géographique des clients	18
Figure 11 : Déroulement de la création d'un dossier de paie.....	25
Figure 12 : Saisie des conventions collectives sur Quadratus Paie	27
Figure 13 : SMIC et minimum garanti au 1er janvier 2015	30
Figure 14 : Base de calcul de la CSG et de la CRDS	33
Figure 15 : Saisie d'un numéro de cumul	36
Figure 16 : Calcul de la détermination de la base	36
Figure 17 : Salaire minimal au 1er janvier 2015 pour les apprentis.....	38
Figure 18 : Exemple de grille d'ancienneté	39
Figure 19 : Exemple de la rubrique "Code grille ancienneté"	40
Figure 20 : Création et détermination de la base d'un libellé	40
Figure 21 : Libellé de la part patronale des tickets restaurants	43
Figure 22 : Saisie du nombre de tickets restaurant.....	43
Figure 23 : Cotisations du régime obligatoire de prévoyance de l'automobile	45

Sigles

OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques)
PIB (Produit Intérieur Brut)
TVA (Taxe sur la Valeur Ajoutée)
IFRS (International Financial Reporting Standards)
CGA (Centres de Gestion Agréés)
AGA (Associations de Gestion Agréées)
FNAGA (Fédération Nationale des Associations de Gestion Agréées)
FCGA (Fédération des Centres de Gestion Agréés)
AGC (Associations de Gestion et de Comptabilité)
CER (Centre d'Economie Rurale)
CAC 40 (Cotation Assistée en Continu)
PME (Petite et Moyenne Entreprise)
TPE (Très Petite Entreprise)
BTP (Bâtiment et Travaux Publics)
ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire)
DSN (Déclaration Sociale Nominative)
URSSAF (Union de Recouvrement de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales)
SARL (Société à Responsabilité Limitée)
PEE (Plan d'Epargne Entreprise)
CSG (Contribution Sociale Généralisée)
CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale)
BTP (Bâtiment et Travaux Publics)
HCR (Hôtel, Café, Restaurant)
CDD (Contrat à Durée Déterminée)
CDI (Contrat à Durée Indéterminée)
DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche)
DUCS (Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales)
MSA (Mutualité Sociale Agricole)
CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité et Emploi)
DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales)
ETAM (Employé, Technicien et Agent de Maîtrise)
IAC (Ingénieurs, Assimilés et Cadres)
SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)
FNAL (Fonds National d'Aide au Logement)
IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale)

Introduction

En France, une personne sur quatre¹ considère complexe sa relation avec l'administration. Les insatisfactions des usagers s'expliquent par la longueur, les déplacements répétés et les renseignements parfois inadaptés aux situations particulières pour effectuer les démarches administratives. Cette insatisfaction touche les individus mais également les entreprises qui sont aussi confrontées quotidiennement à des formalités dans les diverses administrations.

Le contexte environnemental actuel et l'importance du développement durable ont joué un rôle dans la mise en place de la simplification de ces démarches. En effet, simplifier celles-ci entraînent une utilisation de papier moindre et donc un impact positif sur l'écologie grâce à la mise en place du numérique dans les entreprises.

Emmanuel Macron, Ministre de l'économie et des finances a argumenté les raisons de la simplification administrative sur une chaîne d'informations le 1er Juin 2015². C'est ainsi que le gouvernement a dévoilé 92 nouvelles mesures de simplification administrative, dont 52 concernent les entreprises, notamment l'agriculture et l'industrie. "Ce sont des mesures très concrètes qui simplifient la vie de l'ensemble des entreprises et qui sont vitales en particulier pour les plus petites entreprises", s'est réjoui Emmanuel Macron. "Quand dans certains secteurs, on crée des règles qui sont inutiles ou excessives, les grands groupes arrivent toujours à s'en accommoder, mais pour les petits groupes, ça peut être un élément de ralentissement, de perte de certains marchés, et parfois d'extrême fragilité. Simplifier, c'est bon pour l'activité économique et c'est plus juste", a poursuivi le ministre de l'Economie.

C'est en mars 2013, que le gouvernement a annoncé vouloir réduire les démarches administratives qui représentent selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) un coût pour les entreprises de 60 milliards d'euros par an en France soit entre 3 % et 4 % du Produit Intérieur Brut (PIB). Le 22 juillet 2014, l'Assemblée Nationale adopte le projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises. Cette loi a des conséquences sur le fonctionnement des tâches administratives des entreprises et invitent naturellement à une nouvelle méthode de travail pour les cabinets d'expertise comptable.

Le projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises a entraîné une mesure qui a eu une forte conséquence dans les services gérant le social et la paie. La mesure en question porte sur la mise en place obligatoire de la déclaration sociale nominative. Pour le cabinet Gécoring Evolutiv', cela s'est traduit par l'acquisition et la mise en place d'un nouveau logiciel de paie. En effet, le logiciel actuel - Cegid Expert - n'est pas adapté à cette nouvelle situation. La base de notre version commence à être obsolète et l'arrivée de la déclaration sociale nominative est une opportunité pour ce changement d'autant plus que nous souhaitons un logiciel commun pour la comptabilité et la paie. Le logiciel actuellement en place sera ainsi remplacé par le logiciel Quadratus Paie.

¹ <http://www.gouvernement.fr/action/le-choc-de-simplification>

² Interview Emmanuel Macron – Ministre de l'économie et des Finances - BFM TV du 1/6/2015

L'installation d'un nouveau logiciel de paie est une tâche peu courante dans les entreprises et les cabinets d'expertise comptable. Les coûts d'installation, d'acquisition des licences et de formation à réaliser auprès des employés sont onéreux. Le paramétrage entraîne, pour les salariés, du travail supplémentaire et important d'où une productivité en diminution. Après le paramétrage, une période d'adaptation, certes sur une courte période, est inévitable. Cela s'explique par un changement des habitudes de travail et un manque de compétences sur l'outil informatique. Cette mise en place est d'autant plus longue dans les cabinets d'expertise comptable si plusieurs de leurs clients travaillent dans des secteurs d'activités différentes. Plusieurs conventions collectives sont alors à gérer et cette gestion a pour conséquence un paramétrage plus lent et complexe à réaliser.

De plus, le paramétrage d'un nouveau logiciel exige plusieurs compétences totalement indépendantes dans des secteurs différents. Des aptitudes informatiques sont indispensables pour accomplir cette tâche mais aussi des connaissances fondamentales dans le domaine juridique et de la paie. Une aisance en informatique permet une adaptation plus rapide au logiciel et une réalisation du paramétrage dans un délai plus court. Les connaissances en juridique et en paie permettront de comprendre les erreurs, de trouver des pistes et d'orienter sur les corrections à effectuer.

Cette mise en place du nouveau logiciel de paie est arrivée dans un contexte particulier. En effet, le projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises n'est pas la seule raison du changement de logiciel. Le cabinet Gécoring Evolutiv' est en restructuration et son rachat est prévu par un autre cabinet d'expertise comptable du Mans. Il était donc judicieux que le cabinet Gécoring Evolutiv' change de logiciel de paie et opte pour Quadratus Paie, logiciel utilisé par le cabinet acquéreur et compatible avec la déclaration sociale nominative.

La mise en place d'un nouveau logiciel de paie est complexe en raison de la difficulté de son paramétrage. Nous pouvons nous interroger sur : **quels sont les écueils rencontrés lors du paramétrage d'un nouveau logiciel de paie ?**

Certains points déjà mis en place dans le cabinet ne seront pas traités dans ce mémoire de stage. C'est le cas de l'installation du nouveau logiciel sur l'ordinateur et de la création des dossiers permanents. Ils correspondent aux entreprises qui ont été créées avant mon arrivée en stage par l'expert-comptable du cabinet acquéreur. Le dossier permanent contient toutes les informations générales et spécifiques du client. Citons en exemples, l'identité du client et son adresse ou encore le statut juridique de l'entreprise, les informations fiscales telles que le numéro de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) intracommunautaire. La saisie des intervenants comme les avocats ou le centre des impôts concerné par le client rentre également dans ce cadre.

Pour réaliser le paramétrage de ce nouveau logiciel, nous avons effectué un travail en binôme : ma tutrice de stage et moi-même. J'ai réalisé le paramétrage du logiciel et à chaque constat d'erreurs, nous en avons discuté ensemble. Pour comprendre celles-ci, ma tutrice m'a apporté ses connaissances approfondies en paie et les particularités des clients. Nous avons également mis en commun les nouvelles fonctionnalités que nous avons découvertes au cours de nos propres utilisations. Dans certains cas, nous avons été dans l'obligation de contacter par téléphone et par courriel l'assistance de Quadratus afin qu'ils puissent répondre à nos interrogations sur les problèmes rencontrés.

Pour procéder à cette mission, des recherches documentaires ont été indispensables. Celles-ci pouvaient concerner aussi bien directement le paramétrage du logiciel en consultant par exemple des forums, ou des recherches documentaires en rapport avec la législation du travail. En effet, le paramétrage du logiciel doit être en adéquation avec le droit du travail français et les conventions collectives des clients.

Pour répondre à la problématique que pose le paramétrage d'un nouveau logiciel de paie dans un cabinet d'expertise comptable, nous verrons dans un premier temps que le cabinet Gécoring Evolutiv' rentre dans un processus de restructuration. Cette partie sera structurée en deux chapitres. Le premier chapitre traitera du secteur d'activité de l'expertise comptable et son appartenance parmi les secteurs à forte intensité concurrentielle. Quant au second chapitre, il sera concentré essentiellement sur la présentation du cabinet d'expertise comptable Gécoring Evolutiv'. La seconde partie exposera les missions effectuées lors de ce stage. Elles seront décomposées en trois chapitres selon qu'elles concernent la réalisation de la paie, ses missions annexes et le paramétrage du nouveau logiciel de paie. Pour terminer, nous verrons dans une dernière et troisième partie les difficultés rencontrées lors du paramétrage ainsi que les solutions apportées. Cette partie sera scindée en quatre chapitres. Les trois premiers chapitres traiteront les problèmes pour certains secteurs d'activité des clients (le bâtiment et la boulangerie) et selon le statut professionnel de l'employé. Le dernier chapitre concernera, quant à lui, tous les autres problèmes que nous avons pu rencontrer.

Partie 1 : Le cabinet GECORIN EVOLUTIV' : une organisation en restructuration

Le cabinet Gécoring Evolutiv' évolue dans une branche professionnelle concurrentielle avec une spécificité. L'actionnaire principal, expert-comptable, exerce une profession libérale régit par des règles strictes qui peuvent obliger le cabinet à se restructurer. Cette branche d'activité vise une clientèle disparate et composée d'effectifs de taille très différente.

Chapitre 1 : Contexte de la branche professionnelle des cabinets comptables

La branche professionnelle des cabinets d'expertise comptable est un secteur avec une forte concurrence. Trois types de cabinet existent et se partagent une clientèle sollicitant des missions différentes et des attentes divergentes selon la catégorie d'appartenance du client.

1. Un secteur concurrentiel

En France, le marché de l'expertise comptable est un secteur en croissance. Néanmoins les cabinets comptables peuvent rencontrer des difficultés. La concurrence est largement présente qu'elle soit liée au secteur d'activité, à des concurrents hors secteur dont l'activité diversifiée s'apparente directement aux cabinets comptables ou à une concurrence indirecte due à une prise en charge de l'activité par les entreprises elles-mêmes.

1.1. Les concurrents du secteur d'activité

Les cabinets d'expertise comptable représentent 4.6% du nombre de sociétés du secteur tertiaire et 3.2% du chiffre d'affaires en 2006¹. Ils recouvrent tous les services aux entreprises, son rôle étant de conseiller, d'établir et de contrôler la comptabilité de ses clients. L'expertise comptable relève d'un secteur très concurrentiel ; il existait 876 cabinets dans la région des Pays de la Loire dont 87 dans le département de la Sarthe en 2014². Ce secteur d'activité a connu une croissance ininterrompue de 1996 à 2001. C'est entre les années 1997 et 2001 que les cabinets ont connu un grand développement grâce à l'externalisation des activités comptables des entreprises vers les cabinets due à une conjoncture économique favorable. Depuis 2002, cette activité connaît un ralentissement et une irrégularité de sa croissance qui sont dus à une saturation du marché et à une situation économique difficile. Un des facteurs de l'irrégularité de la croissance peut s'expliquer par des événements tels que la mise en conformité des entreprises aux normes IFRS (International Financial Reporting Standards) qui a intensifié la croissance entre 2004 et 2005. Ces normes consistent à mettre en harmonie les normes comptables françaises avec les normes internationales afin de faciliter les échanges. Un autre facteur qui explique l'irrégularité de la croissance est la crise

¹ Source de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) – EAE (Enquête Annuelle d'Entreprise) Services 2006

² Source des CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie) des Pays de la Loire

économique qui a entraîné des taux de croissance relativement bas de 2.1% depuis l'année 2008 comme nous pouvons le remarquer sur la **figure 1**.

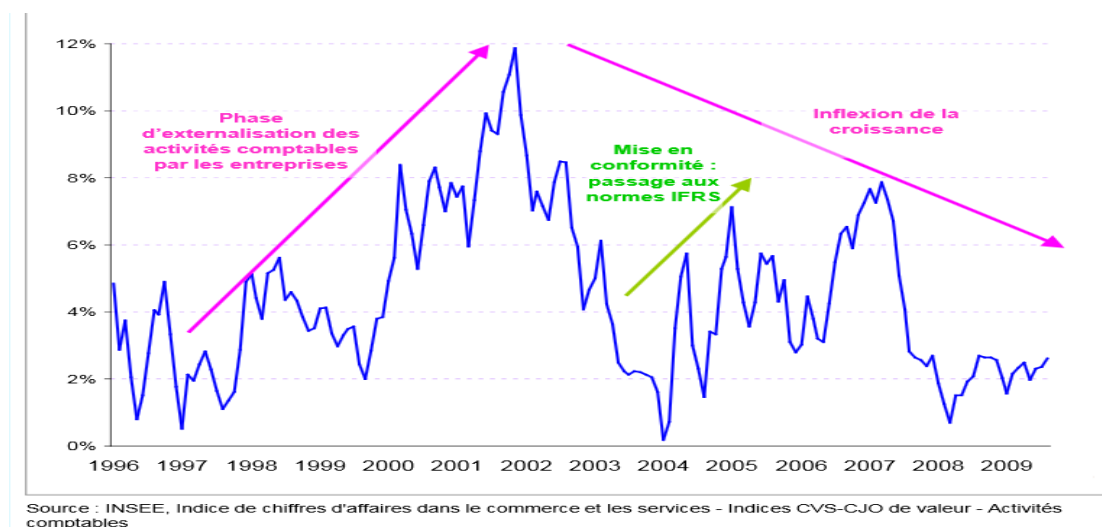


Figure 1 : Évolution du taux de croissance des Activités comptables de 1996 à 2009

Les cabinets d'expertise comptable font face à d'autres organisations sur le même champ de compétences.

Ce sont les CGA (Centres de Gestion Agréé) et les AGA (Associations de Gestion Agréées) qui sont des associations loi 1901 créées par la loi de finances rectificative du 24 décembre 1974. Leur rôle consiste en une mission d'assistance en matière de gestion, de fiscalité et de prévention des difficultés en informant les entreprises sur les démarches à accomplir. En France, en 2014, il existe 34¹ AGA membres de la FNAGA (Fédération Nationale des Associations de Gestion Agréées) et 100 CGA² membres de la FCGA (Fédération des Centres de Gestion Agréés) qui comptent 300 000 petites entreprises adhérentes. La loi de finances pour 2009 a intensifié la concurrence de ces associations. Ainsi les adhérents n'ont plus l'obligation d'avoir un expert-comptable pour y adhérer. De plus, en contrepartie de leur adhésion, les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu bénéficient d'avantages fiscaux tels que la non application d'une majoration de 25% du bénéfice imposable et la possibilité de déduire le salaire du conjoint sans aucune limite contre une limite de 13800€ par an pour une entreprise non-adhérente.

Outre les CGA et les AGA, les cabinets comptables doivent également subir la concurrence des nombreuses AGC (Associations de Gestion et de Comptabilité) qui ont pour certaines fusionné et pour d'autres qui se sont rassemblées en réseau. Le premier réseau français associatif de conseil et d'expertise comptable est le CER France (Centre d'Economie Rurale). Cette fédération comportait 800 agences et comptait 320 000 adhérents en 2007³. Comme pour les CGA et AGA, le CER est une association de la loi 1901. Cette organisation a cependant un fonctionnement différent des cabinets comptables. Les AGC utilisent une tarification qui prend en compte les moyens financiers des clients contrairement aux cabinets qui ont des honoraires fixés selon le

¹ Source de la FNAGA – page d'accueil du site internet

² Source de la FCGA – page d'accueil du site internet

³ Source : interview dans la Profession Comptable - n°291 – Avril 2007

volume du travail et son niveau de compétence. De plus, elles n'ont pas été soumises aux mêmes contraintes de recherches des clients que les cabinets ce qui leur permet d'avoir une capacité à communiquer supérieure. En effet, avant le décret n°2014-912 du 18 août 2014 qui a modifié le décret n°2012-432 du 30 mars 2012, les cabinets d'expertise comptable n'avaient pas l'autorisation d'effectuer des actions de promotion et de démarchage. Ils peuvent désormais effectuer ces actions tout en respectant le code de déontologie de la profession : être discret et ne pas porter atteinte à l'image de la profession. Ce nouveau décret permet aux cabinets d'expertise comptable de réduire l'écart de contrainte au niveau des recherches de clients potentiels. Les AGC bénéficient également d'une offre de services pluridisciplinaire tournée prioritairement vers la gestion et le conseil. D'autres experts techniques autres que l'expert-comptable sont disponibles dans ces structures ce qui correspond à un avantage concurrentiel pour celles-ci.

1.2. Les concurrents directs et indirects

Outre les sociétés du secteur de l'expertise comptable, les cabinets peuvent se trouver confrontés à une concurrence directe ou indirecte.

Les banques généralistes et d'affaires accompagnent les TPE (Très Petites Entreprises)¹ et les PME (Petites et Moyennes Entreprises)² dans la gestion de leurs comptes et réalisent par exemple des audits pour des opérations de fusion-acquisition. Nous pouvons aussi citer les cabinets d'avocats, les cabinets de conseil en ressources humaines et social ainsi que les cabinets de conseil qui proposent aux clients des prestations juridiques, fiscales, des conseils en ressources humaines ou encore en audit et en gestion. Ces organisations effectuent des missions des cabinets d'expertise comptable, ils en sont donc des concurrents directs.

Au-delà de la concurrence directe, le secteur est en rivalité avec le travail à temps partagé. Cela consiste, pour un groupement d'employeurs, à signer un contrat d'embauche d'un salarié sur un temps de travail déterminé (hebdomadaire, mensuel). L'entreprise n'aura qu'à payer une facture, qui correspondra à la rémunération du salarié, au groupement. Le groupement quant à lui gèrera toutes les formalités liées au contrat de travail. L'intérêt pour une entreprise de faire appel au travail à temps partagé est de lui permettre de recruter une personne compétente dans un domaine particulier alors que les besoins étaient insuffisants pour embaucher un salarié à temps complet. Ce type de recrutement est une forme de concurrence indirecte pour les cabinets, les entreprises n'ayant pu engager un employé, auraient peut-être eu recours à un cabinet d'expertise comptable. Nous pouvons aussi considérer comme concurrence indirecte le fait que les entreprises bénéficient d'un service comptable et financier en interne qui réalise la tenue de la comptabilité, l'établissement des déclarations fiscales, etc.

Nous pouvons constater que les cabinets d'expertise comptable font face à une forte intensité concurrentielle qu'elle soit directement liée par des acteurs de son secteur d'activité ou qu'elle soit liée à une concurrence, directe ou indirecte, citons les cabinets d'avocats, le travail à temps partagé.

¹ TPE : Très Petite Entreprise qui embauche moins de 10 salariés

² PME : Petite et Moyenne Entreprise qui embauche entre 10 et 250 salariés

2. Les types de cabinet

Trois types de cabinet d'expertise comptable sont répertoriés en France comme nous le montre la **figure 2** (page 8).

2.1. Les réseaux pluridisciplinaires

Les principaux cabinets appelés réseaux pluridisciplinaires internationaux avec des effectifs supérieurs à 1000 employés représentent moins de 1% des cabinets du secteur mais réalisent 31% du chiffre d'affaires total de celui-ci (**figure 3**). Nous dénombrons 8 réseaux pluridisciplinaires qui sont considérés comme les leaders du marché. Ces cabinets gèrent les très grandes entreprises¹ comme par exemple celles du CAC 40 (Cotation Assisté en Continu).

Les réseaux pluridisciplinaires bénéficient de plusieurs points forts du fait de leur large gamme de prestations qui couvre quasiment tous les marchés. Grâce aux évolutions de carrière possible, ils bénéficient d'une forte attractivité pour attirer les jeunes experts-comptables. Leur signature de renom est aussi un avantage.

En contrepartie, proposer une gamme de prestations importantes entraîne un coût élevé des prestations par rapport à la moyenne du secteur de l'expertise comptable. De plus, nous constatons un turnover important dû à des difficultés à trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle ainsi que des rémunérations relativement faibles. Contrairement aux deux autres catégories de cabinets, ils ne jouissent pas d'une proximité vis-à-vis de ses clients.

2.2. Les cabinets de taille intermédiaire

Les cabinets de taille intermédiaire quant à eux atteignent 17% des cabinets du secteur et réalisent 36% de leur chiffre d'affaires (**figure 3 page 8**). Cette famille de cabinets est généralement rattachée à des réseaux ou à des groupements nationaux. Le portefeuille clientèle de ce type de cabinet inclut les grandes entreprises et les PME.

L'un des points forts des cabinets de taille moyenne reste la bonne connaissance du marché économique local et régional tout en offrant une proximité à leurs clients locaux. Leur moyen en termes d'effectif permet de spécialiser les employés pour ainsi gagner en productivité.

Leurs ressources financières sont suffisantes pour utiliser des logiciels comptables de nouvelles générations et permettre également de gagner en productivité. En revanche, ils sont insuffisants pour développer une offre pluridisciplinaire à cause de l'élévation des coûts d'entrée sur certaines missions qui se répartissent en coûts de formation des collaborateurs, d'élaboration de nouvelles méthodologies.

Ce manque d'offres pluridisciplinaires entraîne un manque d'attractivité vis-à-vis des grandes entreprises par rapport aux grands cabinets et constitue le point faible des cabinets de taille intermédiaire.

¹ Les grandes entreprises sont celles qui embauchent plus de 5000 salariés

2.3. Les cabinets de petite taille

Le cabinet Gécoring Evolutiv' fait partie du dernier type de cabinet, c'est-à-dire celui des cabinets de petite taille (moins de 10 salariés). Ceux-ci représentent 83% des cabinets mais ils n'accomplissent que 33% du chiffre d'affaires total du secteur (**figure 3**)¹. Contrairement aux grands cabinets qui gèrent plusieurs activités (expertise comptable, conseil, audit, etc.), les cabinets de petite taille concentrent leur activité sur l'expertise comptable, l'audit étant généralement exclu. A l'inverse des cabinets pluridisciplinaires, les petits cabinets ont une clientèle plus élargie avec un portefeuille comportant des PME voire des TPE.

A l'instar des cabinets de taille intermédiaire, les cabinets de petite taille bénéficient de certains points forts tels que la proximité offerte aux clients locaux, la connaissance du marché et des entreprises de petite taille. Globalement, nous constatons une stabilité et une polyvalence des employés. Significativement, les employés ont la capacité à traiter un dossier client dans son intégralité.

Nous noterons également les points faibles des petits cabinets qui se concrétisent en un manque de moyens pour développer une offre pluridisciplinaire, investir dans les logiciels comptables qui deviennent de plus en plus sophistiqués ainsi qu'un manque de moyens pour assurer les missions de commissariat aux comptes. Cela se traduit par un manque d'attractivité des jeunes experts comptables ceux-ci recherchant les missions d'audits, de conseils qui ne sont habituellement pas réalisées par cette catégorie de cabinets. De plus, ils se retrouvent sous la menace de l'expansion des associations de gestion et de comptabilité qui interviennent sur la même clientèle mais qui offrent une multitude de missions.

Ce secteur d'activité englobe des acteurs de taille très différente d'où des stratégies économiques et humaines divergentes qui en découlent selon le type de cabinet.

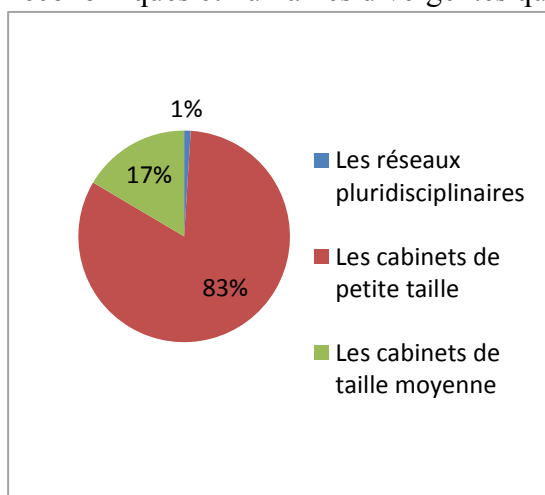


Figure 2 : Répartition des cabinets selon leur type

Source : INSEE – EAE Services 2006

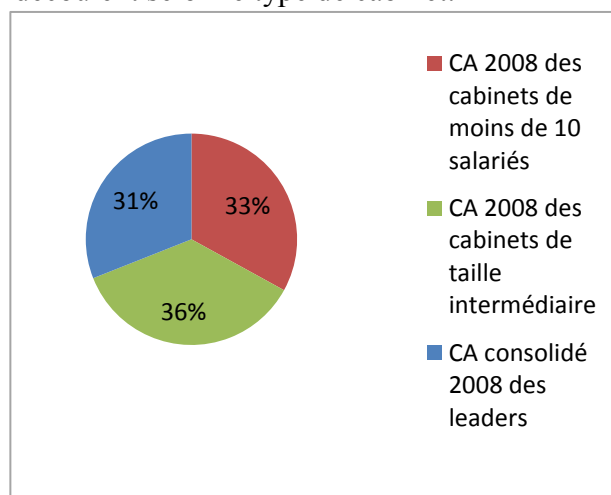


Figure 3 : Répartition du chiffre d'affaires entre les différents types d'acteurs

Source : INSEE - Indice CVS de chiffre d'affaires dans le commerce et les services

¹ Source de Precepta, Cabinets d'audit et d'expertise comptable, Juin 2009, Monographies des cabinets

3. La clientèle

Les exigences des clients envers les cabinets comptables sont variables en fonction de la taille de l'entreprise.

3.1. Le marché des PME et TPE

En France, 83%¹ des entreprises dont la taille salariale est de 1 à 5 salariés ont recours à un cabinet d'expertise comptable. Nous pouvons remarquer sur la **figure 4** que plus l'entreprise est grande, moins elle fait appel à un cabinet, les grandes entreprises possédant généralement un service interne. Le concurrent principal des cabinets comptables vient d'ailleurs des services internes présents dans 61 % des entreprises. Ce sont les secteurs du commerce (26,5 %), des services aux entreprises (19 %) et du BTP (15%) (Bâtiment et Travaux Publics) qui ont recours le plus souvent aux cabinets comptables. Par contre 52% des TPE/PME ont recours à un centre de gestion agréé ou une association agréée.

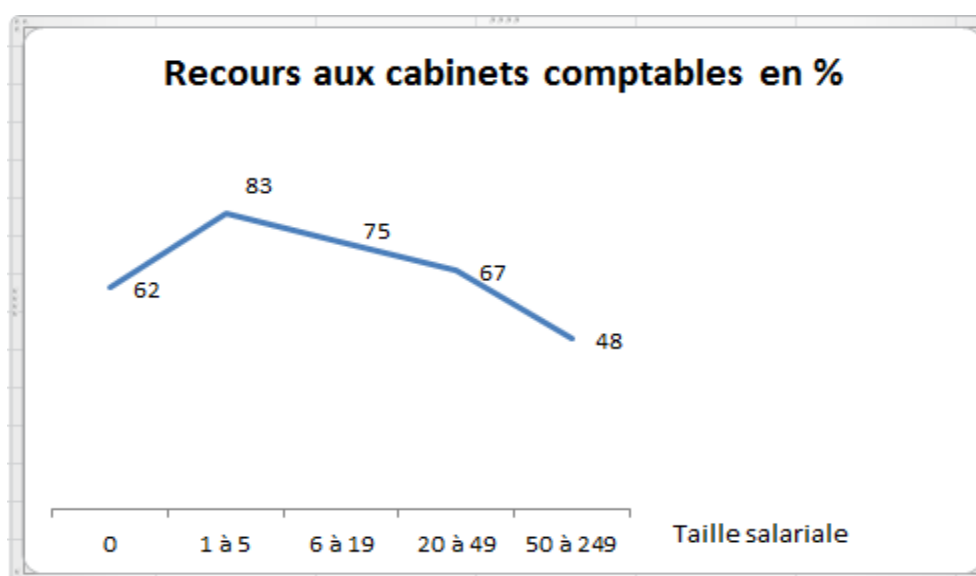


Figure 4 : Recours aux cabinets comptables

Les critères de choix d'un cabinet comptable par les entreprises font l'objet d'un classement (**figure 5**). Selon cette enquête, le plus important est la confiance que leur inspire le représentant du cabinet (près d'une fois sur deux), suivi par la proximité géographique de celui-ci puis de sa réputation sur le secteur. En revanche, les entreprises accordent moins d'importance à la diversité de ses prestations contrairement aux entreprises de grande taille. Nous remarquons également que le montant des honoraires est cité moins d'une fois sur quatre. Une entreprise portera son choix sur un cabinet lui inspirant confiance ou ayant une bonne réputation plutôt qu'un cabinet avec des honoraires moindres.

¹ Source : Etude de l'IFOP (Institut Français d'Opinion Public) pour le CSOEC (Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables) en mai 2006

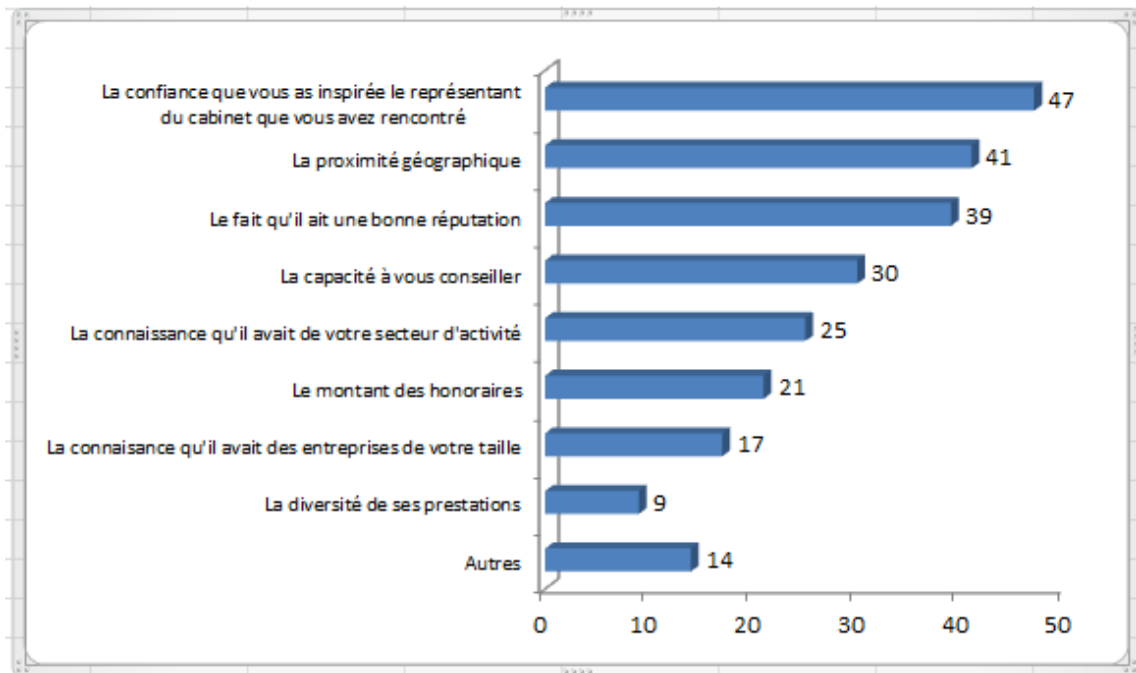


Figure 5 : Les critères de choix d'un cabinet d'expertise comptable

Une entreprise se doit de faire confiance à son expert-comptable dont la majorité des services accomplis doivent respecter certaines règles sous peine de subir par exemples des redressements fiscaux ou sociaux.

Les principales tâches sollicitées par les TPE et PME sont la comptabilité et l'établissement des comptes annuels dans 86 % des cas, les déclarations fiscales pour 82 %, vient ensuite le conseil fiscal (72 %) et social pour 56 % des cas¹. Ces prestations de conseil sont dans la plupart des cas intégrées aux prestations globales.

¹ Source : Etude de l'IFOP pour le CSOEC en mai 2006

3.2. Le marché des entreprises de taille moyenne et des grandes entreprises

Les ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire)¹ et les grandes entreprises n'ont pas les mêmes exigences que les TPE et PME. Ces grandes sociétés souhaitent une diversification des prestations du cabinet.

Ainsi, elles sollicitent les cabinets pour des demandes spécifiques telles que la mise en conformité avec les normes internationales ou encore les missions de commissariat aux comptes, missions habituellement effectuées par les cabinets de taille intermédiaire ou par les grands cabinets (**figure 6**). Ces entreprises ont des besoins d'expertise et de conseil concernant des cas complexes sur la gestion financière et comptable d'une entreprise tels que la consolidation (fait de regrouper tous les états financiers - comptes de résultats, bilans - de toutes les entreprises d'un même groupe afin d'obtenir une seule et même entité économique), les transactions. Enfin, elles sont intéressées également par des demandes communes aux petites sociétés telles que l'externalisation de la tenue de leur comptabilité, la prise en charge de la paie ainsi que l'établissement des comptes annuels et des déclarations fiscales.

Pour conclure, il existe deux catégories de clientèles : les TPE/PME et les grandes entreprises. Leurs attentes sont très différentes. La première catégorie souhaite que les cabinets réalisent des missions de comptabilité courante alors que la seconde recherche plutôt un cabinet orienté vers des missions de commissariat aux comptes ou de conseils et se tourneront vers les cabinets de grandes tailles.

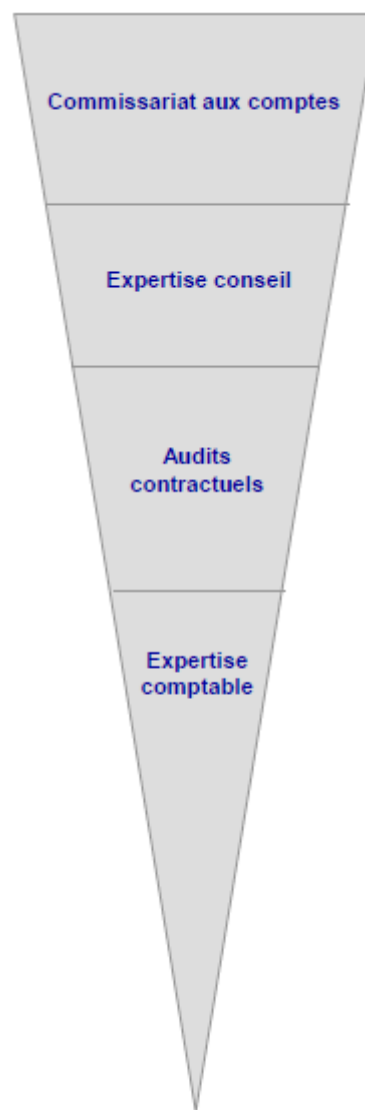


Figure 6 : Les demande des PME et grandes entreprises

Source : Etude de l'IFOP pour le CSOEC en mai 2006

4. Les lois régissant ce secteur

Le secteur des cabinets d'expertise comptable est encadré par des règles très strictes. L'expert-comptable rentre dans la catégorie des professionnels libéraux à l'instar des médecins. Il doit alors respecter un code déontologique. Ces règles peuvent être liées directement à leur secteur d'activité ou indirectement par les missions qu'ils proposent à leurs clients.

¹ ETI : Entreprise de Taille Intermédiaire qui embauche entre 251 et 5000 salariés

4.1.L'Ordonnance de 1945

C'est l'Ordonnance n°45-2138 du 19 septembre 1945 qui régit l'exercice de la profession comptable afin de satisfaire à des obligations d'intérêt public. Celle-ci a été modifiée à plusieurs occasions. Ce sont particulièrement le décret n°2012-432 du 30 mars 2012 et l'arrêté du 3 mai 2014 qui ont modifié cette Ordonnance.

L'Ordonnance de 1945 est le texte législatif fondateur de la profession. C'est elle qui crée l'Ordre professionnel, les structures qui la représentent dont l'Ordre des experts-comptables et qui précise leur fonctionnement. Elle détaille aussi l'organisation et les conditions d'exercice de l'activité de l'expertise comptable. Nous citerons, en exemples, pour pouvoir exercer son art en tant que responsable d'un cabinet d'expertise comptable, l'obligation d'être inscrit au tableau de l'Ordre des experts comptables et d'avoir prêté serment d'exercer sa profession avec clairvoyance et sincérité. L'inscription requière obligatoirement deux autres conditions : être titulaire du diplôme français d'expertise comptable et jouir de ses droits civils. Enfin la souscription à une assurance pour garantir la responsabilité professionnelle est indispensable.

L'exercice illégal de cette profession ainsi que l'usage abusif du titre d'expert-comptable constituent un délit puni par le Code pénal à un an d'emprisonnement, 15000 € d'amende et une interdiction pour une durée de cinq ans ou plus d'exercer l'activité dans laquelle l'infraction a été commise.

4.2.Code de déontologie

Les professionnels de l'expertise comptable sont soumis à un Code de déontologie de même que les médecins ou encore les avocats. La déontologie regroupe un ensemble de règles et de devoirs permettant l'exercice correct d'une profession.

Le Code déontologique des professionnels de l'expertise comptable a été adopté par décret le 27 septembre 2007 paru le 28 septembre 2007 au Journal Officiel. Ce Code de déontologie se substitue au Code des devoirs professionnels qui avait été adopté le 19 septembre 1945 lors de l'Ordonnance. Il précise les principes fondamentaux que les experts-comptables doivent respecter en termes de comportement et les règles applicables en matière de communication. Respecter la déontologie est l'un des moyens les plus sûrs pour promouvoir l'image de la profession en valorisant les qualités des prestations réalisées par ces professionnels. Ce Code de déontologie est réparti en quatre chapitres.

Le premier chapitre concerne les devoirs généraux de l'expert-comptable. Les points abordés concernent les modalités d'exercice de la profession, les obligations générales telles que le secret professionnel et l'obligation de discrétion ainsi que les règles applicables en matière de communication. Sur ce dernier point, grâce à la parution de ce Code, les professionnels ont pu s'ouvrir à une communication individuelle. Désormais, chaque cabinet peut user de la publicité pour se faire connaître ce qui était formellement interdit par le passé.

Le chapitre suivant institue les devoirs devant être respectés par les experts-comptables envers leurs clients ou leurs adhérents. Les associations de gestion et de comptabilité sont concernées par ce chapitre. L'expert est tenu d'un devoir d'information et de conseil auprès de ses clients. Il rappelle également le principe de la

liberté de fixation des honoraires et des modalités pour régler un différend portant sur leurs montants.

Les devoirs de confraternité sont quant à eux disposés dans le troisième chapitre. Un expert-comptable doit respecter des modalités relationnelles envers ses confrères avec lesquels il doit faire preuve de courtoisie. Il a également une obligation d'information en cas de reprise d'un dossier ayant appartenu à un confrère.

Le dernier chapitre impose aux experts-comptables des devoirs vis-à-vis de l'Ordre. Ainsi, le professionnel doit avertir le conseil régional dont il relève s'il fait l'objet de poursuites judiciaires ou s'il souhaite effectuer son droit de rétention en cas de litige portant sur les honoraires d'un client. Significativement lorsqu'un client ne s'acquitte pas de ses honoraires, l'expert-comptable peut ne pas lui remettre certains documents (factures, relevés bancaires) lui appartenant.

En conclusion, cette parution a suscité la confiance des clients, ce Code leur apportant une garantie des missions réalisées par les cabinets d'autant que le professionnel de l'expertise comptable doit se conformer à ses dispositions afin d'exercer correctement son activité.

4.3. Les principes comptables

Outre l'Ordonnance de 1945 et le Code de déontologie, les cabinets d'expertise comptable doivent respecter les principes comptables dont les règles sont définies par l'article L.123-14 du Code de Commerce.

Ce sont des règles obligatoires qui ont pour but de permettre d'homogénéiser la comptabilité. Cela signifie que toutes les entreprises doivent respecter un format pour établir leurs bilans et comptes annuels. Ces principes sont rarement modifiés.

Les deux principes comptables essentiels sont :

- le principe de prudence qui est l'un des plus importants en comptabilité française et qui consiste à enregistrer à la clôture de l'exercice toutes les pertes probables et cela même si elles apparaissent après la date de clôture de l'exercice,
- le principe de continuité d'exploitation qui consiste à intégrer pendant l'établissement du bilan, le fait que la société va continuer son exploitation au-delà de la date de clôture de l'exercice comptable.

Au total, dix principes sont à respecter pour garantir la fiabilité de l'information comptable sont répertoriés.

4.4. La déclaration sociale nominative

Nous citerons également une loi en lien avec la gestion du social dans les cabinets d'expertise comptable. Il s'agit de la déclaration sociale nominative qui a un impact sur les missions et le fonctionnement proposé auprès des clients.

C'est le cas de l'une des 200 mesures de la loi de simplification du 22 mars 2012 initiée par le gouvernement qui institue la déclaration sociale nominative (DSN) et instaurée par l'article 35 de la loi Warsmann. Celle-ci engendre pour les cabinets de changer leur méthode de fonctionnement et pour certains comme le cabinet Gécoring Evolutiv' de changer de logiciel informatique. Le décret n° 2014-1082 paru le 17 novembre 2014 précise le cadre légal de la montée en charge progressive vers la déclaration sociale nominative.

La DSN a pour vocation de remplacer toutes les déclarations sociales saisies sur le site net.entreprise.fr. C'est une nouvelle norme de déclaration des données sociales qui remplacera en 2016 la trentaine des déclarations actuelles. Citons en exemples, l'attestation destinée à pôle emploi en cas de fin de contrat de travail ou encore la déclaration unifiée des cotisations sociales à l'Union de Recouvrement de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF). Il restera une transmission unique, automatique, mensuelle et dématérialisée de données issues de la paie et de signalements d'évènements tels que la maladie d'un employé à toutes les administrations concernées (**figure 7**). Auparavant, les cabinets transmettaient des données multiples à des échéances et des organismes différents. Communiquer toutes ces données en une fois et à un seul organisme supprime la gestion des différentes périodicités. La DSN a pour but de diminuer les risques d'erreurs, d'oublis ou bien de différences entre les déclarations périodiques et annuelles.

Figure 7 : Les déclarations aujourd'hui et les déclarations de demain avec la DSN

Source : Dépliant DSN – Juin 2014



Aujourd'hui
avec net-
entreprises.fr

Demain
avec la
DSN

Le calendrier de déploiement est découpé en trois phases (**figure 8**). Une phase d'expérimentation a été mise en place en 2013 avec l'aide des entreprises volontaires.

La deuxième phase est devenue obligatoire pour les paies d'avril 2015 dans les grandes entreprises qui ont déclaré :

- soit plus de 2 millions de cotisations ou contributions annuelles au titre de l'année 2013 ;
- soit plus d'un million d'euros si l'entreprise a recours à un tiers déclarant (par exemple un expert-comptable) et que ce tiers a déclaré plus de 10 millions d'euros pour l'ensemble de son portefeuille de clients au titre également de l'année 2013.

C'est en 2016 que la loi prévoit la généralisation obligatoire pour tous les employeurs et toutes les déclarations, dernière phase du déploiement.

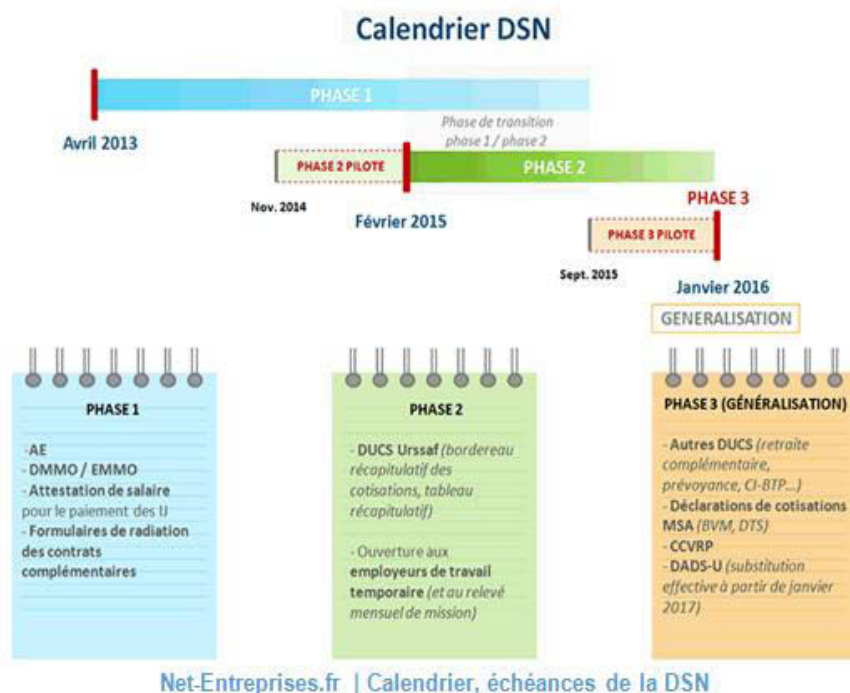


Figure 8 : Calendrier de la mise en place de la DSN

En cas de non-respect de l'obligation de déclaration en format DSN, une inexactitude du montant des déclarations ou une omission de déclaration d'un salarié, l'entreprise s'exposera à certaines sanctions. Une pénalité de 7,50 € sera due par salarié à chaque déclaration. Cette pénalité est plafonnée à 750 € par mois pour les entreprises de moins de 2000 salariés et à 10000 € par mois pour les entreprises au-dessus de ce seuil d'effectif¹.

La mise en œuvre de la DSN a nécessité un remaniement total de l'organisation du traitement des données sociales et une évolution des systèmes de traitement des bulletins de salaire ainsi que des charges sociales. Cela impose dans de nombreux cas d'anticiper les échéances réglementaires imposées par le décret pour maîtriser au plus tôt l'usage technique afin de mesurer les enjeux organisationnels qu'entraîne sa mise en place.

En ce qui concerne le cabinet d'expertise comptable Gécoring Evolutiv', tous ses clients seront concernés par cette obligation de mise en place de la DSN en 2016. Cependant, il se doit d'anticiper cette mesure car le logiciel de paie utilisé actuellement est doté d'une base vieillissante. Le cabinet avait des craintes sur la mise à jour de Cegid Expert et a préféré changer de logiciel de paie. Il a opté pour le logiciel Quadratus Paie. Ce changement de matériel informatique requiert une formation et la ressaisie de toutes les informations pour tous les clients sans tarder. Le logiciel sera ainsi opérationnel en ce qui concerne l'utilisation de la fonctionnalité de la déclaration par la DSN dès l'échéance de 2016.

En conclusion, l'expertise comptable est une profession libérale soumise à des règles strictes qui sont fixées d'une part par l'Ordonnance de 1945 modifiée à plusieurs

¹ Source : Article R. 133-14 du Code de la Sécurité Sociale

reprises par des décrets et d'autre part par le Code de déontologie de cette profession. De plus, elle est impactée par des lois qui ne sont pas directement liées à leur profession. C'est le cas de la loi Warsmann qui concerne leurs clients et qui indirectement affecte le mode de fonctionnement des cabinets mais aussi dans certains cas comme pour la DSN oblige à investir dans de nouveaux logiciels. Le cas du cabinet Gécoring Evolutiv' le démontre.

Chapitre 2 : Le cabinet Gécoring Evolutiv'

Le cabinet d'expertise comptable Gécoring Evolutiv', où j'ai effectué mon stage était auparavant un établissement secondaire du cabinet Gécoring basé dans le 14^{ème} arrondissement de la ville de Paris. Aujourd'hui, une règle régissant le secteur de l'expertise comptable impose au cabinet Gécoring de se réorganiser.

1. Le cabinet Gécoring Evolutiv'

Le cabinet Gécoring Evolutiv' est géré par l'expert-comptable Monsieur Thierry PILLET. Monsieur PILLET est également commissaire aux comptes et gérant du cabinet Gécoring à Paris. C'est une Société À Responsabilité Limitée (SARL) au capital social de 100 000 euros qui a été fondée en septembre 2008 et qui a repris une activité datant de 1989. Contrairement au cabinet Gécoring à Paris, celui-ci n'effectue pas de missions de commissariat aux comptes. En 2008, la création de l'entité Gécoring Evolutiv' a permis une indépendance du cabinet vis-à-vis du cabinet parisien. Cette société d'Expertise Comptable est inscrite au tableau de l'Ordre des Experts-Comptables de la région des Pays de la Loire située à Angers et son siège est immatriculé auprès des greffes et des tribunaux de la ville du Mans. Le chiffre d'affaires du cabinet a atteint 481 026 euros en 2014 ce qui représente une augmentation de 7,87 % par rapport à l'année 2013. Son résultat net est également en forte hausse de 41,14 % par rapport à 2013 pour atteindre 44 220 euros en 2014. Cinq personnes sont employées dans cette société, ce qui place cette entreprise dans la catégorie des cabinets de petite taille comme 83 % des cabinets d'expertise comptable existant en France. Malgré sa petite taille, ce cabinet offre des missions pluridisciplinaires.

Cette structure dénombre deux associés, Monsieur Stéphane RICHARD et Monsieur Hervé BOUTTIER. Ils sont chefs de missions. Cette fonction consiste à superviser une partie importante des dossiers de leurs clients et à les conseiller sur des questions sociales, juridiques, comptables ou encore fiscales.

Le cabinet se décompose en deux pôles distincts, à savoir le pôle comptable et le pôle social. Chaque pôle est géré par une employée, Madame Christine MELOT dans le domaine de la comptabilité et Madame Hélène THOUVENOT dans le domaine du social. Une troisième personne, Madame Caroline BOUTTIER, est rattachée au pôle comptable et au pôle social (**Annexe 1**). Le pôle comptable gère 230 dossiers d'entreprises différentes. Les clients sont pour la majorité des petites entreprises de moins de 10 salariés et exercent des activités telles que la boulangerie, le bâtiment, l'automobile ou encore des organismes de formations.

1.1. Le pôle social

Le cabinet détient un pôle social de petite taille. En effet, une seule gestionnaire de paie assure la gestion de 70 dossiers rattachés à des clients différents. Quant à la seconde personne, elle a en charge 4 dossiers concernant la paie.

1.1.1. Les clients du pôle social

Cette gestion d'environ 70 dossiers par mois implique de gérer une vingtaine de conventions collectives différentes et d'établir entre 280 et 300 bulletins de salaire par mois. La convention collective permet d'adapter les dispositions générales du Code de travail aux situations particulières d'un secteur d'entreprise, d'instaurer des avantages spécifiques pour les salariés (par exemples les salaires minimaux, le nombre de congés payés) ou encore d'instaurer des obligations que le Code du travail ne prévoit pas telle que l'application d'un régime de prévoyance. Ce nombre important de conventions entraînent une complexité du métier de gestionnaire de paie. Pour chaque client, des règles de droit du travail différentes doivent être appliquées. Cela implique une vigilance accrue selon le secteur d'activité du client et dans le suivi des modifications de la convention collective. De plus, le cabinet possède également quelques dossiers qui ne relèvent d'aucune convention collective existante (**figure 9**). Cette situation peut sembler rare, la convention collective étant obligatoire, mais la particularité de l'activité explique que certaines entreprises n'entrent dans aucun champ d'application. En conséquence, les entreprises sans convention collective sont régies par les règles inscrites dans le Code du travail et par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés. Cette dernière prévoit essentiellement d'établir une paie par mois et un salaire mensuel lissé ce qui signifie qu'il est indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois.

A l'exception de deux dossiers, les clients en social du cabinet Gécoring Evolutiv' sont tous des clients du service comptable de ce même cabinet. Cette situation est un choix des associés motivé par le fait de vouloir éviter des erreurs. Il est à souligner que dans certaines situations, pour établir les bulletins de salaires, l'utilisation de certaines données de comptabilité est nécessaire. C'est le cas pour le plan d'épargne entreprise (PEE) qui est soumis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). En effectuant lui-même la comptabilité, le cabinet aura un accès facile à ces données. A contrario, un cabinet qui établit des bulletins de salaire sans gérer la comptabilité de l'entreprise devra s'en tenir aux informations transmises par le client. Si aucune mention de ces renseignements n'est donnée, les cotisations des bulletins de salaire seront calculées sur une base erronée. En cas de contrôle, l'URSSAF peut exiger un possible redressement.

Le secteur d'activité des clients qui est le plus représenté dans le cabinet Gécoring Evolutiv' est le bâtiment et travaux publics (BTP) qui représente 14 dossiers. Ce secteur est suivi des hôtels, cafés, restaurants (HCR) (8 dossiers) et des boulangeries (7 dossiers). Ces trois secteurs disposent de conventions collectives très spécifiques dues à la particularité de leur secteur d'activité. Cette difficulté les incite souvent à faire appel à un cabinet comptable pour effectuer leurs missions de social. Nous pouvons également citer comme autres secteurs d'activités gérés par le pôle social du cabinet : des auto-écoles, des architectes, des cabinets médicaux, des formateurs (**figure 9**).

Répartition des conventions des clients

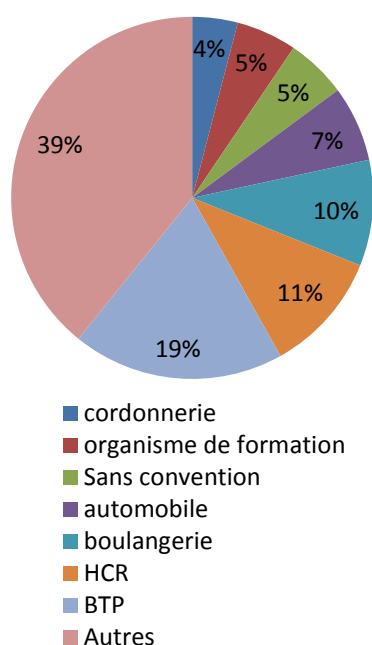


Figure 9 : Répartition des conventions des clients

Répartition géographique des clients

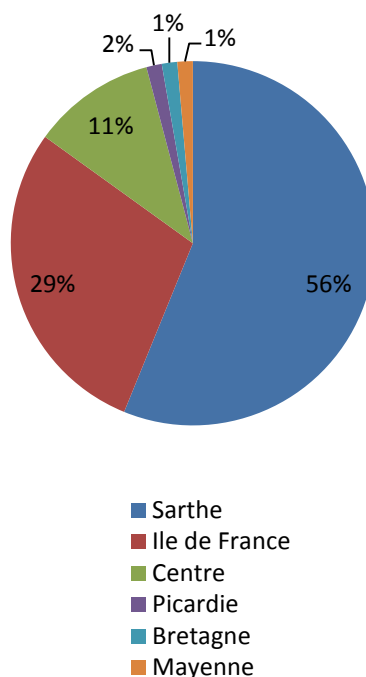


Figure 10 : Répartition géographique des clients

Sur la **figure 10**, nous observons que le cabinet Gécoring Evolutiv' a plus de la moitié de ses clients qui sont installés dans le département de la Sarthe. Nous retrouvons le critère de proximité des cabinets d'expertise comptable de petite taille. Nous pouvons également remarquer que près de 30 % de sa clientèle est basée en Île-de-France. Ces pourcentages s'expliquent par le fait que les deux associés travaillaient dans un cabinet d'expertise comptable à Paris avant de s'installer au Mans. Ils ont donc conservé une partie de leur clientèle parisienne. En revanche, les 11 % de clientèle dans la région Centre ont été recrutés par le bouche-à-oreille. Au départ, le cabinet avait un seul client boulanger de cette région qui en discutant avec son meunier lui a parlé de son nouveau comptable. Le meunier en a parlé et a convaincu d'autres propriétaires de boulangerie.

Les clients du cabinet Gécoring Evolutiv' font appel à un cabinet d'expertise comptable pour plusieurs motifs. Il s'agit d'entreprises de petite taille (entre 1 et 15 salaires par mois en incluant les Contrats à Durée Déterminée (CDD)) qui ne possèdent pas les moyens financiers nécessaires à l'embauche d'une personne affectée à la paie et au social. De plus, la masse de travail ne nécessiterait pas l'emploi d'un temps complet. Le temps alloué à cette tâche pourrait être confié à un temps partiel pour les entreprises ayant un minimum de salariés mais cela nécessiterait un contrat uniquement en fin de mois, peu réalisable. De plus, la complexité du droit du travail français freine les ardeurs des employeurs. Ils appréhendent les erreurs qui peuvent déboucher sur des contrôles URSSAF, les contentieux qui relèvent du Conseil des Prud'hommes avec par exemples une erreur sur la qualification du contrat de travail (CDD au lieu de Contrat à Durée Indéterminée (CDI)) ou des problèmes sur un licenciement.

1.1.2. Les missions du pôle social

Les missions du pôle social peuvent se scinder en deux catégories : une mission d'établissement de la paie et des déclarations sociales et une mission de conseil.

La mission principale d'un pôle social d'un cabinet d'expertise comptable repose sur l'établissement des bulletins de salaire de ses clients en respectant les dispositions légales et conventionnelles régissant le salaire des employés de chaque entreprise. Gécorin Evolutiv' se doit de gérer les événements occasionnels mais habituels : les accidents du travail, la maternité ou encore la maladie. Le pôle social est aussi en charge de l'établissement des différentes déclarations sociales périodiques. Celles-ci peuvent être mensuelles, trimestrielles et/ou annuelles, la périodicité variant selon le choix du client. Elles concernent plusieurs organismes tels que l'URSSAF, les organismes de retraite ou de prévoyance, la médecine du travail, la taxe d'apprentissage, la contribution formation.

Pour établir les bulletins de salaire et les déclarations sociales, la législation et la réglementation du travail sont à appliquer. Mais le droit du travail français est considéré comme particulièrement complexe avec ses pas moins de 12 000 articles¹. Les entreprises souhaitent donc être conseillées afin d'éviter des erreurs conséquentes comme la requalification d'un CDD en CDI. Le cabinet est tenu de conseiller son client en termes de recrutement, du choix du type de contrat de travail et d'établir les formalités à accomplir lors de l'embauche. Outre le recrutement, le cabinet se charge de conseiller sur les formes existantes de licenciement et de déterminer les indemnités dues aux salariés. Gécorin Evolutiv' propose une mission d'assistance en cas de contrôle de l'URSSAF ou d'autres organismes. Préalablement au contrôle, l'employée du social rassemble les différents contrats et/ou les documents demandés par le contrôleur. Lors du contrôle, sa présence est indispensable pour répondre à toutes demandes d'informations. Le contrôle terminé, un bilan est effectué avec le client. Nous remarquons que les missions de conseil sont variées et qu'elles demandent une bonne connaissance du droit du travail.

1.2. Les missions du cabinet Gécorin Evolutiv'

Ce cabinet d'expertise comptable étant pluridisciplinaire, il met à disposition un savoir-faire reconnu en matière financière, juridique, fiscale, sociale et de gestion. Ce savoir-faire se répartit en quatre missions dont le social cité précédemment.

1.2.1. Missions comptables

Les comptables participent à l'établissement des comptes, missions les plus courantes. Nous citerons, en exemples, la mise en place du plan comptable (obligation légale de codification des achats, de la TVA et des fournisseurs apparaissant sur les factures ou tout autre mouvement d'argent) qui doit être adapté à chaque client, la tenue de la comptabilité, l'établissement des bilans et comptes de résultat, le tableau de financement ou l'étude des situations prévisionnelles. En outre, ils se voient aussi confier une mission de révision et de certification des comptes. Il s'agit de vérifier que les comptes sont sincères afin de respecter le principe de l'image fidèle. Ils peuvent également avoir une mission d'expertise qui consiste à évaluer une entreprise notamment en vue d'une cession, d'un apport ou à la demande d'organismes divers.

¹ Article du Figaro « Un code du travail décrié pour sa complexité » publié le 14-04-2014

1.2.2. Missions juridiques et fiscales

Ces missions regroupent le droit des affaires, des sociétés, de l'entreprise individuelle ainsi que le droit fiscal. Compte tenu de la taille du cabinet, les missions juridiques sont peu présentes, le cabinet préférant faire appel à des avocats spécialisés dans ce domaine et limiter ainsi les erreurs. En revanche, la rédaction des contrats et des baux est réalisée par le cabinet Gécoring Evolutiv' ainsi que les missions de droit fiscal. Le comptable participe à l'établissement des déclarations fiscales par la déclaration de la TVA et les autres taxes. Il est également habilité à établir les déclarations d'impôt des entreprises.

1.2.3. Missions de conseil et de gestion

Elles regroupent le conseil en gestion générale, en gestion financière et les relations avec les organismes bancaires et financiers.

Le conseil peut porter sur la gestion générale ce qui revient à effectuer de la gestion prévisionnelle, à procéder à l'analyse de coûts, marges et rentabilité. L'expert-comptable peut aussi réaliser des tableaux de bord économiques réguliers (environ un par trimestre et par client) afin d'apporter une assistance dans la prévention et le traitement des difficultés de l'entreprise cliente. C'est en partie grâce aux tableaux de bords qui sont un outil d'aide à la décision et à la gestion quotidienne que le cabinet s'est développé.

Le conseil concerne aussi la gestion financière. Elle se caractérise par la réalisation de calculs de différents ratios financiers ; indicateurs utilisés pour procéder à une analyse de gestion financière et de rentabilité des capitaux investis. Ce conseil consiste aussi à établir des dossiers soit pour obtenir une subvention soit pour exonérer de la taxe professionnelle par exemples.

Pour terminer, le cabinet peut aussi entretenir une relation avec les organismes bancaires et financiers dont le but est d'établir des plans de trésorerie ou de financement à moyen ou long terme, de constituer des dossiers dans le cadre de créations d'entreprise ou bien de conseiller sur les choix des modes de financement et ainsi d'aider les clients à établir des dossiers de crédit.

2. Le cabinet BPA Experts & Associés

Le gérant du cabinet Gécoring Evolutiv' Monsieur Thierry PILLET fait valoir ses droits à la retraite. L'une des conditions pour qu'un cabinet soit inscrit à l'Ordre des Experts-Comptables est la détention au minimum de 51 % des parts par un expert-comptable. Les deux associés actuels ne possèdent pas le diplôme d'expert-comptable et ne peuvent donc pas prétendre au rachat de celles du gérant. Ils sont donc dans l'obligation de faire appel à un expert-comptable ou bien d'être racheté pour continuer leur activité.

C'est le cabinet d'expertise comptable BPA Experts & Associés situé au Mans qui va absorber le cabinet Gécoring Evolutiv' le 1^{er} juillet 2015. BPA Experts & Associés est à l'instar du cabinet Gécoring, récent et de petite taille. Cette SARL a été créée en septembre 2013 avec un capital social de 10 000 euros. Avant l'opération de rachat, le cabinet d'expertise comptable BPA Experts & Associés possédait 3 employés. Ce

cabinet propose également des missions pluridisciplinaires et intervient dans tous les secteurs d'activités sur tout le territoire français.

Ce rachat a déterminé la mission principale que j'ai dû effectuer lors de mon stage. Outre l'obligation de changer de logiciel de paie due à la mise en place obligatoire de la DSN, le cabinet comptable à l'origine du rachat a également incité Gécoring Evolutiv' à changer son logiciel de paie. Le cabinet BPA Experts & Associés utilisant le logiciel Quadratus, il était cohérent que Gécoring Evolutiv' choisisse de remplacer son logiciel de paie actuel « Cegid Expert » par leur logiciel. Le personnel pourra l'utiliser et sera ainsi opérationnel sur le même logiciel de paie au moment du rachat le 1^{er} juillet.

Pour résumer, malgré que le cabinet Gécoring Evolutiv' soit de petite taille, il propose à sa clientèle composée de secteurs d'activité et géographique différents, des offres pluridisciplinaires. Ces offres concernent aussi bien la tenue de la comptabilité, l'établissement des missions concernant le social ainsi que des missions de conseil. Le départ en retraite du gérant et de l'expert-comptable ainsi que le contexte législatif régissant cette profession libérale entraîne une obligation pour le cabinet Gécoring Evolutiv' de se restructurer. Cela se caractérise par son rachat par BPA Experts & Associés et le changement de son logiciel de paie « Cegid Expert » par un logiciel nommé Quadratus.

Partie 2 : Les missions confiées

Pendant ce stage d'une durée de deux mois qui s'est déroulé du 27 avril 2015 au 19 juin 2015, nous nous sommes vu confier différentes tâches qui concernaient la vie des salariés dans des entreprises ayant un secteur d'activité totalement différent.

Chapitre 1 : La réalisation de la paie

Nous sommes arrivée en fin de mois au service social du cabinet d'expertise comptable Gécoring Evolutiv'. Cette période est la plus propice pour effectuer les bulletins de salaires, le cabinet se consacrant à cette tâche entre la dernière semaine du mois concerné par la paie et la première semaine du mois suivant. Nous avons donc été en charge de réaliser les bulletins de paies de certaines de leurs entreprises. Celles-ci relevaient d'un secteur d'activité différent, d'où des règles juridiques différentes à respecter. Pour procéder à la saisie des bulletins, certaines données sont indispensables. Ces éléments variables sont transmis par courriel, courrier ou par téléphone. Il peut s'agir des périodes de congés payés prises par les employés, des arrêts maladies, des heures supplémentaires, de nuits, de dimanche ou encore des avantages en nature dont ils ont pu bénéficier pendant le mois encouru. Dans certains cas, nous regroupons ces données dans une navette salaire sur un classeur Excel (**Annexe 2**) afin de faciliter la saisie sur le logiciel de paie et d'éviter les erreurs. En cas d'arrêt maladie, une attestation de salaire doit être établie à la réception de chaque prescription. Celle-ci est obligatoire pour tout arrêt de travail qu'il soit au titre maladie, maternité, maladie professionnelle ou bien pour un accident du travail. C'est grâce à cette attestation que l'Assurance Maladie examine le droit aux indemnités journalières et en calcule le montant. Pour une question de rapidité et de développement durable, le cabinet Gécoring Evolutiv' télétransmet cette déclaration par le biais du site net-entreprises.fr.

Dans certains domaines d'activités, des taux de cotisations, particulièrement ceux concernant la mutuelle ou la prévoyance, ont été modifiés entre le mois de janvier et le mois de mars, une régularisation sur les bulletins d'avril a dû être réalisée. Pour procéder à celle-ci, le montant a été recalculé en tenant compte du nouveau taux de cotisations entre le mois de janvier et mars. La différence entre le montant appliqué à tort et le montant recalculé a été saisie sur le bulletin de salaire d'avril.

Nous avons également été confrontée à des saisies sur rémunération ou saisie sur salaire. La saisie du salaire est effective après la réception d'un document officiel provenant du Trésor Public ou du tribunal. Elle permet aux créanciers d'être payés directement par l'employeur du salarié concerné. La déduction de la créance sur le bulletin de salaire apparaîtra alors sur le bulletin de salaire. Pour savoir quel montant déduire sur le salaire, un barème publié chaque année au Journal Officiel est appliqué. La somme saisie dépendra alors de la situation familiale de l'employé : marié ou non, parent ou pas et du salaire net qu'il perçoit habituellement. Le logiciel calcule automatiquement le montant à saisir mais nous nous devons d'effectuer le calcul manuellement en parallèle afin d'en vérifier la concordance.

Chapitre 2 : Les missions annexes

Au service social du cabinet Gécoring Evolutiv', la paie n'est pas la seule mission effectuée. A chaque départ ou arrivée de salariés dans une entreprise, des formalités sont à accomplir. Lors de l'embauche de personnes en CDD, il est nécessaire de rédiger et faire signer les contrats de travail au maximum 48 heures après leur arrivée dans l'entreprise au risque que le salarié en CDD soit requalifié en CDI. Ce contrat doit respecter certaines mentions, à savoir : le motif de recours du CDD, la durée de la période d'essai ou encore la rémunération qu'il percevra. Il faut aussi établir une déclaration à l'URSSAF avant leur arrivée dans l'entreprise appelée déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Cette déclaration peut être transmise par courrier, fax ou encore internet. Cette dernière solution a été retenue par le cabinet Gécoring Evolutiv'. Cette formalité permet d'aviser le service santé de l'arrivée d'un nouveau salarié en vue de la visite médicale obligatoire, de l'affilier au régime d'assurance-chômage ou encore pour le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales. Nous devons également créer les nouveaux embauchés sur le logiciel de paie et ce, même si le salarié n'est recruté que pour une journée, seule manière de rédiger son bulletin de salaire par la suite. De même que pour l'arrivée d'un employé en CDD, à la fin de son contrat, le cabinet doit effectuer certaines formalités obligatoires. Avant tout, la date de fin de contrat doit être répertoriée dans la fiche du salarié qui avait été créée au préalable. Un certificat de travail doit être rédigé et un solde de tout compte qui est délivré avec le dernier bulletin de salaire de l'employé est établi. Une attestation d'assurance-chômage est également à remettre au salarié, ce qui lui permettra de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Nous transmettons aussi cette déclaration à pôle emploi via le site internet net.entreprises.fr.

La première quinzaine de chaque mois, nous devons établir la Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales (DUCS) pour les entreprises qui déclarent mensuellement les cotisations. Les URSSAF qui gèrent les cotisations sociales obligatoires (l'assurance maladie, décès, maternité invalidité, l'assurance vieillesse) mais aussi l'assurance chômage ont adopté cette offre de service unique dématérialisée. Les caisses de retraites sont aussi concernées par un envoi trimestriel.

Il appartient à l'employeur de verser les cotisations sociales qui relèvent de la part patronale mais également celles qui relèvent de la part salariale à l'organisme de recouvrement qui s'appelle l'URSSAF pour le régime général de sécurité sociale, l'autre organisme de recouvrement étant la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Tous les salariés des clients du cabinet relèvent du régime général. Les cotisations dues par le salarié sont versées par l'employeur, celles-ci étant retenues par l'employeur lors de chaque paie. Nous saisissons cette déclaration sur un formulaire en ligne qui se trouve soit sur le site de l'URSSAF soit sur le site net.entreprises.fr.

Tous les mois de janvier, les entreprises sont tenues d'établir la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS). Celle-ci est transmise aux organismes sociaux et détermine les droits des salariés en matière de retraite, assurance maladie. Dans certaines situations, les organismes, après leur vérification, manifestent leur désaccord sur les montants qui leur ont été versés au cours de l'année via les déclarations mensuelles ou trimestrielles, que ce soit un trop perçu ou un montant insuffisant. Nous effectuons alors une révision sociale afin de comprendre les raisons de notre désaccord. Toutes nos bases de cotisations sont comparées et une fois que nous avons déterminé les incohérences, nous procédons à une régularisation. La somme manquante est reversée à

l'organisme si nous nous sommes trompés. Dans le cas contraire, un courrier circonstancié avec chiffres à l'appui est adressé à l'organisme concerné qui corrigera de son côté ses erreurs.

Toutes ces tâches sont soit quotidiennes, mensuelles ou annuelles pour les révisions sociales et sont parmi les plus courantes dans les cabinets. Nous avons eu cependant l'occasion de réaliser une mission conséquente lors de mon stage. Nous avons été amenée à réaliser le paramétrage du nouveau logiciel de paie et à comparer les bulletins ainsi établis avec ceux du logiciel utilisé actuellement dans le cabinet d'expertise comptable. Au final, nous devons retrouver les bulletins à l'identique.

Chapitre 3 : Le paramétrage d'un nouveau logiciel de paie

Dans un premier temps, le dossier de paie de l'entreprise a été créé en renseignant des éléments tels que l'effectif, la convention collective à laquelle l'entreprise appartient et également des informations sur des règles de paies. Celle sur l'effectif est particulièrement importante car certaines cotisations s'ajoutent lorsque celui-ci dépasse les 10 salariés. Si l'entreprise bénéficie du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), si elle est assujettie à la taxe sur salaire ou bien à la réduction Fillon, ces informations doivent être indiquées pour la bonne rédaction d'un bulletin de salaire. Ensuite, les organismes en relation avec l'entreprise ont été intégrés. Ce sont l'URSSAF, l'assurance-chômage, les caisses de retraites et les groupes de prévoyance. Ces tâches effectuées, la saisie de tous les salariés présents à la date du 1^{er} janvier 2015 qu'ils soient en CDD ou en CDI peut commencer. Les renseignements touchant les salariés concernent leur état civil, leur contrat de travail, le poste occupé et certaines informations concernant les congés payés saisis en 2014. En effet, pour calculer les congés payés de l'année 2015, il est indispensable de connaître les congés déjà acquis entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2014.

Ensuite, les libellés et les taux des cotisations présents sur le bulletin de salaire à saisir sur le nouveau logiciel sont contrôlés. Ils doivent correspondre à ceux présents sur les bulletins de paies saisis en amont sur l'ancien logiciel de paie. En cas de discordance sur le libellé, nous procédons à un ajout. Si la discordance porte sur le taux, nous adaptons le taux de l'ancien logiciel sur le nouveau après en avoir recherché la cause.

Une fois ces vérifications et les modifications éventuelles effectuées, nous avons dû ressaisir tous les bulletins de salaires de tous les clients à partir du mois de janvier 2015. Ressaisir l'ensemble de ces bulletins était obligatoire afin de pouvoir établir avant le 31 janvier 2016, les DADS à partir du logiciel Quadratus. Cette déclaration contient entre autres le montant de la masse salariale versé au cours de l'année, l'effectif, le statut et la rémunération de chaque employé. Pour disposer de tous ces renseignements, ceux-ci devaient être saisis sur le nouveau logiciel dont la plupart sont obtenus en saisissant les bulletins. Le nombre de bulletins de salaires qui doivent être ressaisis est supérieur à 1 100 bulletins de paie.

L'étape de la saisie des bulletins terminée, le tableau des charges sociales du nouveau logiciel a été comparé avec celui de l'ancien afin de s'assurer de la conformité du paramétrage. Ce contrôle permet également de rattraper les éventuelles omissions commises lors de la saisie. Ce peut être des heures de nuit ou bien l'oubli de la création d'un salarié arrivé en cours d'année ou de mois.

Après avoir réalisé toutes ces étapes (**figure 11**) pour chaque dossier client, la saisie des nouvelles paies sur l'ancien logiciel Cegid Expert peut être stoppée pour être réalisée directement sur le nouveau logiciel.

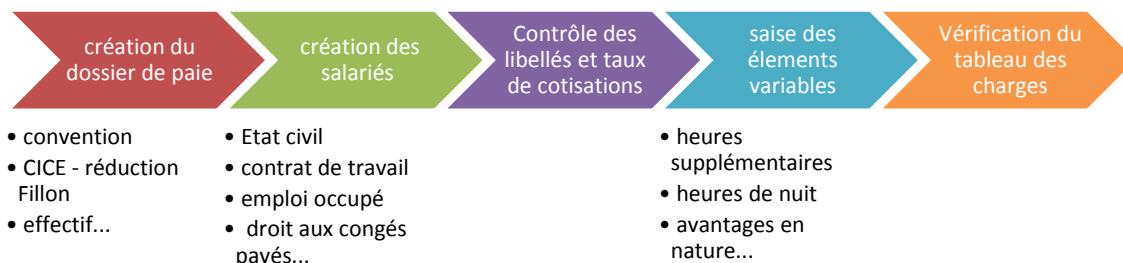


Figure 11 : Déroulement de la création d'un dossier de paie

La réalisation de toutes ces étapes nécessite un temps important, ceci-même si nous ne rencontrons pas de difficultés. Si nous nous apercevons d'un problème en cours ou à la fin du paramétrage, le temps consacré à cette tâche sera alors décuplé.

Au cours de la dernière semaine de stage, une nouvelle employée du cabinet acquéreur, BPA Expert & Associés, a été accueillie au cabinet Gécoring Evolutiv'. Elle reprendra les dossiers de paie de la gestionnaire de paie actuelle qui doit quitter l'entreprise au moment de la date effective du rachat. Une des missions, au cours de cette semaine, de la nouvelle salariée, était la prise en main du nouveau logiciel de paie. Nous avons été chargée de travailler en binôme afin qu'elle apprenne les bases de cette application avant de participer à une formation plus approfondie à Paris. Nous avons dû lui expliquer comment créer un nouveau dossier de paie, un nouveau salarié, la saisie des bulletins ainsi que la création des libellés inexistantes.

En conclusion, notre utilisation du logiciel a connu différentes étapes. En effet, notre tutrice de stage nous a dispensée une formation succincte des bases du logiciel. Nous avons ensuite paramétrée seule les dossiers en cherchant des solutions sur internet ou avec l'aide de l'assistance de Quadratus, aucune personne du cabinet n'ayant reçu de formation approfondie. Pour finir, après avoir passé cinq semaines à travailler à temps complet sur celui-ci, nous avons acquis des automatismes et compris son fonctionnement. Etant la personne ayant le plus travaillé sur ce nouveau logiciel, il a été acté que la nouvelle employée passerait une semaine en notre compagnie. Ainsi, nous avons partagé avec elle, les connaissances acquises au cours de la saisie des dossiers et les astuces que nous avons découvertes.

Partie 3 : Les difficultés rencontrées pendant le paramétrage du logiciel

L'arrivée d'un nouveau logiciel dans une entreprise demande un temps d'adaptation afin de le maîtriser dans sa totalité. La salariée du pôle social a eu une courte formation afin de découvrir les fondamentaux de base du logiciel. Elle n'a pas eu l'occasion d'approfondir sa formation sur des cas particuliers susceptibles de poser des problèmes lors du paramétrage des clients sur le logiciel. Des difficultés sont apparues lors du paramétrage de Quadratus et nous avons pu constater des erreurs sur les bulletins de salaires que nous avons saisis.

Chapitre 1 : Les difficultés rencontrées chez les clients du secteur du BTP

Le logiciel Quadratus a la particularité de gérer depuis peu certaines conventions collectives du secteur du BTP, de HCR ou encore de la boulangerie. Le mode conventionnel permet de disposer du paramétrage de celles-ci dès lors que nous avons renseigné le nom de la convention collective d'appartenance du client. Ces dispositions sont les salaires minima, les cotisations sociales obligatoires (exemple : une prévoyance complémentaire) ou encore les règles concernant les contrats de travail (exemples : durée de la période d'essai, délais des préavis). Ce nouveau mode présente deux avantages : un gain de temps, chaque information de la convention collective étant à notre disposition immédiatement et une réduction des erreurs compte tenu des volumes d'informations que nous traitons quotidiennement. Nous avons cependant été confrontés à des difficultés pour paramétrer cette option dans le domaine du BTP.

1. Créer un dossier avec deux conventions collectives différentes

Le secteur du BTP comporte des particularités. En effet, pour ce seul secteur d'activité, il existe une multitude de conventions gérées par le nouveau logiciel. Ces conventions varient selon la taille de l'entreprise, la situation géographique (Région et/ou Département) de l'entreprise et les catégories socioprofessionnelles des salariés présents dans celles-ci.

1.1. Les catégories socioprofessionnelles dans le BTP

Il existe trois catégories socioprofessionnelles dans la branche du bâtiment et des travaux publics.

1.1.1. Les ouvriers

Le terme ouvrier dans le secteur du BTP recouvre une catégorie socioprofessionnelle particulière qui va de l'ouvrier non qualifié (niveau 1) à l'ouvrier très qualifié (niveau 4). L'ouvrier de niveau 1 est affecté à des travaux de simple exécution qui seront réalisés selon les consignes qui lui seront transmises par un ouvrier très qualifié. Ce dernier occupe des emplois de haute technicité ou s'exécute de manière permanente à la conduite et à l'animation d'une équipe d'ouvriers de niveaux

disparates. C'est ce niveau 4 qui correspond à une position d'évolution éventuelle vers la catégorie des techniciens ou des agents de maîtrise.

1.1.2. Les employés, techniciens et agents de maîtrise

Les Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise sont regroupés sous le terme ETAM. Ces trois emplois se différencient principalement par le fait qu'il s'agit de fonctions administratives surtout pour les employés, des fonctions qui nécessitent une grande technicité pour les techniciens et des fonctions d'encadrement pour les agents de maîtrise. Le dernier niveau des ETAM pourra éventuellement évoluer vers la catégorie des ingénieurs, assimilés et cadres.

1.1.3. Les ingénieurs, assimilés et cadres

Cette catégorie est nommée IAC (Ingénieurs, Assimilés et Cadres). Pour appartenir à cette dernière catégorie, il convient de suivre une formation technique validée par un diplôme d'ingénieur ou une formation équivalente. Il est également possible de suivre une formation technique, administrative, commerciale et exercer un lien de subordination sur des ouvriers ou des employés. Cette dernière catégorie n'est présente dans aucune des entreprises clientes du cabinet d'expertise comptable Gécoring Evolutiv'.

1.2. Le problème rencontré sur le nouveau logiciel

Certains clients du domaine du BTP gèrent deux catégories socioprofessionnelles dans leur entreprise : les ouvriers et les ETAM. Nous sommes alors dans l'obligation de jongler entre deux conventions collectives pour réaliser leurs bulletins de salaire. Cette situation atypique de disposer de deux conventions collectives pour une seule entreprise a posé des problèmes pour le paramétrage du logiciel.

En effet, la création d'un dossier de paie sur le logiciel nécessite de renseigner à quel domaine d'activité appartient l'entreprise. Nous choisissons naturellement le domaine du BTP (**Annexe 3**). Ensuite nous avons renseigné dans l'onglet « conventions collectives », les deux conventions collectives d'appartenance du client. La première convention étant celle du BTP des ouvriers dans les Pays de la Loire pour les entreprises de moins de 10 salariés et la seconde celle du BTP des ETAM dans la région des Pays de la Loire (**figure 12**).

The screenshot shows the 'Conventions collectives' tab in the Quadratus Paie software. The interface includes a menu bar at the top with options like '1: Généralités', '2: Généralités', '3: Banques', '4: Paie', '5: Tarif. AT', '6: Conv. collectives', '7: Liaison comptable', '8: Divers', '9: Divers 2', and 'Allég. et 35 H'. The main area displays two entries for collective agreements:

- Entry 1: '0693 Bâtiment - Ouvriers Pays de la Loire (-10 salariés)' with an 'Equiv. DADSU' field.
- Entry 2: '0547 Bâtiment - ETAM Pays de la Loire (-10 salariés)' with an 'Equiv. DADSU' field.

Below these entries, there is a section for 'Conventions collectives supplémentaires' with a field for '2609 Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment'.

Figure 12 : Saisie des conventions collectives sur Quadratus Paie

Malgré l'indication de ces deux conventions collectives, le logiciel n'a pas réussi à gérer ce dossier de client en mode conventionnel alors que ce secteur d'activité est géré communément par le logiciel Quadratus.

Afin de résoudre ce problème, nous avons pris contact avec l'assistance de Quadratus. Nous avons expliqué au conseiller les manipulations que nous avons effectuées et le problème rencontré. La première préconisation a consisté à modifier le domaine d'activité : ne pas cocher la case « BTP » mais la case « Cas Général » et préciser notre convention collective (**Annexe 3**). Pour accéder à cette manipulation, il a fallu lancer une modification dans la gestion des retraites du dossier.

Nous avons effectué les manipulations dictées par l'assistant et nous avons réussi à passer le dossier en mode conventionnel. Mais nous avons été confrontée à une complication. En effet, ce dossier comportant deux catégories socioprofessionnelles de salariés (Ouvrier et Etam), nous aurions dû avoir deux plans de paie type proposés par le logiciel (**Annexe 4, images n°2 et 3**) : un pour chaque convention collective. Or le logiciel nous a proposé uniquement celui des ouvriers (**Annexe 4, image n°1**).

Nous avons repris contact avec un assistant de Quadratus qui a compris rapidement que nous n'avions pas choisi la bonne convention. En effet, lors de la saisie de notre secteur d'activité, nous avons renseigné la convention collective des ouvriers du BTP alors que nous aurions dû sélectionner les accords nationaux du bâtiment (**Annexe 3**) et préciser, comme nous l'avions fait dans un premier temps, les deux conventions dans l'onglet « conventions collectives ». Cette seconde recommandation mise en œuvre, nous avons pu accéder aux deux plans de paie type (**Annexe 4, images n°2 et 3**).

Pour terminer, il restait à attribuer à chaque salarié la convention collective à laquelle ils appartenaient. Cette opération s'effectue lors de la création de l'employé sur le logiciel en précisant juste « ouvrier » ou « ETAM ». En appliquant cette précision, le salarié était directement dirigé vers son plan de paie.

2. La garantie minimum au SMIC

Dans le secteur du BTP, les entreprises peuvent proposer à leurs salariés l'application d'un abattement de 10 % pour les frais professionnels.

2.1.L'abattement de 10 %

L'abattement de 10 % peut être appliqué à toutes les catégories du BTP (ouvriers, ETAM, IAC) du moment que le salarié effectue des déplacements réguliers et reçoit des indemnités en contrepartie. Ces indemnités peuvent être une prime de panier, une indemnité de trajet. Pour appliquer cet abattement de 10 %, il faut expliquer les avantages et les inconvénients de cet abattement à notre salarié et ensuite lui demander son accord.

L'avantage de bénéficier de cet abattement consiste à minorer la base de cotisations de 10 %, les cotisations de charges sociales seront donc plus faibles. Le salarié perçoit alors un salaire net plus élevé.

Mais cette diminution de la base de cotisations n'est pas sans inconvénient. En cas d'arrêt maladie ou d'accident de travail, l'employé se verra verser moins d'indemnités journalières, celles-ci étant calculées sur le salaire brut après l'abattement de 10 %. Le

fait de diminuer son salaire brut aura un impact en cas d'un licenciement, puisque les indemnités au chômage seront également minorées. Ce même inconvénient apparaîtra aussi au moment du départ en retraite, les années de versement seront, là aussi, validées sur le salaire brut après l'abattement de 10 %, ce qui aura pour conséquence une pension plus faible.

En revanche, cet abattement ne s'applique pas sur la base de cotisations de la CSG et de la CRDS ni sur celle de la Caisse des congés payés.

Une attention particulière est indispensable lors de l'application de cet abattement de 10 % qui est une source d'erreurs supplémentaires.

2.2. La base de cotisations

Le « piège » le plus courant quand nous appliquons l'abattement de 10 % pour frais professionnels est de se retrouver avec une base de cotisations inférieure au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Selon le paragraphe 23340 Précisions b du Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2012 qui se rapporte à l'article R. 242-1 du Code de Sécurité Sociale : « Lorsque l'application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels a pour conséquence de ramener la rémunération soumise à cotisations à un montant inférieur à l'assiette minimum, c'est sur cette dernière que doivent être calculées les cotisations ».

C'est précisément sur le montant de l'assiette minimum que nous avons rencontré un problème.

2.2.1. Erreur sur l'assiette minimum

Au cours de la saisie de notre premier bulletin de paie de janvier dans une entreprise du secteur du BTP, nous avons constaté une différence entre nos bases de cotisations.

Notre salarié travaillait 39 heures par semaine soit 169 heures mensuelles. Après l'abattement pour frais professionnels de 10 %, le salaire brut qui correspond à la base de cotisations était inférieur au SMIC, ce qui est formellement interdit. Nous devons alors appliquer un abattement partiel afin que le salaire brut abattu soit au moins égal au montant du SMIC. C'est sur ce dernier point que nous étions en désaccord avec les données du nouveau logiciel Quadratus.

Le nouveau logiciel calcule le brut abattu limité ainsi :

Nombre d'heures total effectuées * taux horaire du SMIC soit 169 heures * 9,61 € = 1 624,09 € (Annexe 5)
--

Alors que notre ancien logiciel Cegid Expert calculait le brut abattu ainsi :

Nombre d'heures mensuelles * taux horaire du SMIC + (Heures supplémentaires * taux horaire du SMIC majoré à 25 %) soit 151,67 heures * 9,61 € + (17,33 heures * 9,61 € * 1,25) = 1 665,73 € (Annexe 6)

2.2.2. Résolution du problème

Quand nous avons constaté cette différence dans la méthode de calcul, nous avons décidé de faire une recherche sur internet afin de savoir quel logiciel utilisait la bonne méthode.

Nous avons trouvé un article dans les éditions Tissot¹ qui expliquait que nous devons appliquer un abattement partiel qui serait au moins égal au montant du SMIC, augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires et de l'indemnité de précarité. Cet article confirme que la bonne méthode utilisée était celle de notre ancien logiciel Cegid Expert. Pour apporter une garantie supplémentaire à cet article, nous avons continué nos recherches et découvert un tableau récapitulatif sur le site internet de La revue Fiduciaire² (**Figure 13**).

SMIC et minimum garanti au 1er janvier 2015	
SMIC taux horaire : 9,61 € Minimum garanti : 3,52 €	
SMIC mensuel base 39 heures hebdomadaires (avec une majoration de 10 % pour les 36e à 39e heures hebdomadaires)	1 640,75 €
SMIC mensuel base 39 heures hebdomadaires (avec une majoration de 25 % pour les 36e à 39e heures hebdomadaires)	1 665,73 €
SMIC mensuel base 35 heures hebdomadaires	1 457,52 €

Figure 13 : SMIC et minimum garanti au 1er janvier 2015

Source : Site internet de La Revue Fiduciaire – Chiffres utiles

De plus, après avoir consulté les dossiers des clients du BTP, nous avons retrouvé une lettre de l'inspection de l'URSSAF faisant suite à un contrôle de celle-ci (**Annexe 7**). Dans ce courrier, un paragraphe concernait les montants à prendre en compte pour la base de calcul des cotisations. Ce paragraphe a confirmé la méthode de calcul de notre ancien logiciel de paie, c'est-à-dire que la base ne pouvait en aucun cas être inférieure au SMIC et que le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires devaient être prises en compte.

Nous avons décidé d'envoyer l'article par courriel à l'assistance de Quadratus qui pourra le transmettre à leur service juridique pour validation de notre méthode et ensuite demander à leurs informaticiens une mise à jour de leur logiciel sur la méthode de calcul et la base des cotisations. Pour éviter une perte de temps dans la saisie de nos dossiers, nous n'avons pas attendu la réponse de l'assistance de Quadratus. Nous avons décidé de forcer la base (**Annexe 8**) pour chaque ligne de cotisation afin d'obtenir un bulletin de paie identique à celui saisi sur l'ancien logiciel de paie.

Néanmoins, lors de la saisie de notre premier dossier, nous avons remarqué une autre anomalie.

¹ Gestion pratique des rémunérations du BTP – Editions Tissot – Janvier 2011

² http://revuefiduciaire.grouperf.com/chiffres/smic_minimum_garanti.html

3. La réduction Fillon

La réduction Fillon est un allègement des cotisations patronales de la sécurité sociale, des allocations familiales, de la contribution de solidarité pour l'autonomie et de la contribution au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) sur les bas salaires. Sont considérés comme bas salaires ceux compris entre le SMIC et 1,6 fois celui-ci. La réduction Fillon ne peut pas dépasser le montant des cotisations normalement dues. Le montant de l'allègement varie selon l'effectif de l'entreprise.

3.1. Son calcul dans le domaine du BTP

Le calcul de la réduction Fillon s'effectue à l'aide d'un coefficient de réduction qui varie selon que l'entreprise ait plus ou moins de 20 salariés. Les clients du cabinet ayant tous un effectif inférieur à 20 salariés, nous sommes alors concernées par un seul coefficient. Ce coefficient s'applique sur le salaire de référence de chaque employé.

Dans le domaine du BTP, le salaire de référence ne prend pas en compte les indemnités de congés payés, celles-ci étant versées par les caisses de congés payés. Ces caisses sont particulières au secteur du bâtiment, entre autres. Cette différence avec les autres domaines d'activités entraîne alors une inégalité. Pour corriger cette situation, une majoration de 10 % sur la réduction Fillon calculée sur la base des salaires de référence sans les indemnités de congés payés avait été mise en place. Celle-ci a été annulée sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015 et a été remplacée par une formule de calcul spécifique à cette branche professionnelle.

Formule du coefficient :

$$(0,2795^1 / 0,6) * ((1,6 * (\text{Montant annuel du SMIC} / \text{Rémunération brute annuelle})) - 1) * 100 / 90$$

Le montant de la réduction Fillon est égal au produit de la rémunération brute annuelle qu'a perçue le salarié appliqué d'un coefficient.

3.2. Le calcul de Quadratus

Le calcul effectué sur le logiciel utilisait la formule mentionnée ci-dessus mais il prenait en compte le mauvais montant du SMIC, ce qui le rendait également incorrect (**Annexes 5 et 6**). En effet, tout comme pour la garantie minimum au SMIC, le logiciel ne majorait pas les heures supplémentaires, le montant annuel du SMIC n'était donc pas en adéquation avec celui de notre ancien logiciel. De plus, le calcul de la réduction Fillon est annualisé. Étant donné que la réduction est calculée chaque mois par anticipation, nous devons procéder ensuite à une régularisation mois par mois ou en fin d'année. S'agissant d'une réduction annualisée, il est fortement déconseillé de forcer la base du logiciel ce qui engendrerait une régularisation les mois suivants. Nous ne pouvions également pas modifier le calcul de la réduction Fillon qui est automatiquement géré par le logiciel Quadratus.

Nous avons tout de même continué la saisie de ce dossier, un seul salarié étant concerné et sur un seul mois. Ce salarié ayant bénéficié d'une augmentation de salaire à partir du mois de février, la garantie minimum au SMIC ne le concernait plus. De plus,

¹ Le nombre de points exonéré est fixé selon l'effectif de l'entreprise, 0,2795 pour les entreprises jusqu'à 19 salariés et 0,2835 pour les entreprises de 20 salariés ou plus

la différence entre le cumul de la réduction Fillon sur le logiciel Cegid Expert et le logiciel Quadratus n'est que d'une vingtaine d'euros pour la saisie des bulletins entre le mois de janvier et de mai, somme peu importante. Cette somme pourra être régularisée en fin d'année quand le comptable devra clôturer les comptes et établir la DADS.

Pour conclure, la saisie des clients du secteur d'activité du BTP avec toutes ses particularités nous a posé des problèmes malgré le mode conventionnel proposé par le logiciel de paie Quadratus et dont le but est de simplifier la saisie. Grâce à notre prise de contact avec l'assistance de Quadratus et à nos recherches sur internet, nous avons pu résoudre les problèmes concernant la mise en place du mode conventionnel et celle des deux conventions collectives différentes pour un seul et même client. En revanche, le problème de la garantie minimum au SMIC étant toujours en vigueur à la fin de mon stage, nous n'avons pas pu saisir tous les dossiers des clients du bâtiment et nous ne savons pas quand et comment sera résolu ce problème. La décision de saisir ou non ces dossiers malgré l'erreur sera prise après le rachat par le nouvel Expert-Comptable.

Chapitre 2 : Le paramétrage dans le secteur de la boulangerie

Tout comme le secteur du BTP, la boulangerie relève d'un domaine disposant d'une convention particulière. Cette dernière est comme, l'environnement du bâtiment, gérée par le mode conventionnel du nouveau logiciel. Cependant, nous avons également rencontré de nouvelles difficultés.

1. Différence sur la base de la CSG et de la CRDS

Ces deux contributions sont des prélèvements de nature fiscale, destinés au financement de la Sécurité Sociale. La méthode de calcul de la base de la CSG et de la CRDS est différente de la méthode de calcul de la base des autres cotisations sociales.

1.1. Base de calcul dans un cadre général

Sa base de calcul est plus large que celle des cotisations de Sécurité Sociale. Elle est calculée sur tous les éléments soumis à cotisations de Sécurité Sociale ainsi que les contributions patronales, finançant les prestations de prévoyance complémentaires, et de retraite supplémentaire. L'autre particularité de son calcul consiste à appliquer un taux d'abattement pour frais professionnels de 1,75 %. Cet abattement ne s'applique pas sur la prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire.

1.2. Notre cas rencontré dans une boulangerie

Lors de la saisie de notre premier bulletin de salaire d'un client du secteur de la boulangerie, nous avons remarqué une différence sur la base de calcul de la CSG et de la CRDS. Nous avons alors cherché la raison de cette dissimilitude.

Sur l'ancien logiciel Cegid Expert, la base de calcul de la CSG et de la CRDS est la suivante :

Salaire brut * (1 – Taux d'abattement pour frais professionnels) + forfait de mutuelle part patronale + prévoyance décès part patronale soit par exemple 1 546,06 * (1 – 1,75 %) + 21,55 € + 2,01 € = **1 542,57 € (figure 13)**

8524	Forfait mutuelle boulangerie AG2R	3 170,00		21,55		21,55
8550	Incapacité ISICA AG2R	1 548,08			0,7500	11,80
8552	Décès ISICA AG2R	1 548,08	0,0800	1,24	0,1300	2,01
8554	FAFS ISICA AG2R	1 548,08			0,0800	0,93
8558	Féd. Péréq. ISICA AG2R	1 548,08			1,1100	17,18
8558	Financ. Par. ISICA AG2R	1 548,08			0,1500	2,32
9000	CSG déductible	1 542,57	5,1000	78,87		
9002	CSG non déductible	1 542,57	2,4000	37,02		
9004	CRDS	1 542,57	0,5000	7,71		

Figure 14 : Base de calcul de la CSG et de la CRDS

Or le nouveau logiciel Quadratus calcule la base de la CSG et de la CRDS ainsi :

Salaire brut * (1 – Taux d'abattement pour frais professionnels) + forfait de mutuelle part patronale + prévoyance décès part patronale + **la part patronale de la cotisation d'Incapacité** soit par exemple 1 546,06 * (1 – 1,75 %) + 21,55 € + 2,01 € + 11,60 € = **1 554,16 €**

Suite à la différence des méthodes de calcul, nous avons pris la décision de téléphoner à AG2R prévoyance et nous faire préciser s'il fallait intégrer la part patronale de la cotisation d'incapacité dans notre base de calcul de la CSG et de la CRDS. Nous sommes restée sans réponse de leur part. Nous avons alors orienté nos recherches vers internet et à partir d'anciens documents transmis par l'AG2R. C'est ainsi que nous avons trouvé un article sur internet¹ qui récapitulait les cotisations patronales de prévoyance complémentaire à prendre en compte dans l'assiette de la CSG et de la CRDS (**Annexe 9**). Celles soumises à la CSG et CRDS pour la part patronale sont :

- Les régimes de frais de soins de santé
- La rente d'éducation
- L'invalidité décès

Après avoir repéré ces informations, nous avons repris contact par courriel avec l'assistance de Quadratus et joint l'article que nous avons trouvé sur le site internet de la Fédération Départementale de la Boulangerie Pâtisserie des Hautes-Pyrénées. Cet envoi a été réalisé auprès du service juridique chargé d'étudier la législation, l'objectif

¹ Source : www.boulangerie65.org/adherent/iso.../actu_n_2_2012_pour_pdf.pdf : fichier PDF - Assiette de la CSG et de la CRDS au 1^{er} janvier 2012 pour les cotisations patronales de prévoyance complémentaire

étant que cette information soit transmise ensuite au service informatique responsable de la modification du paramétrage de leur logiciel.

Dans un souci de gain de temps sur la saisie des dossiers de la boulangerie, nous avons pris la décision de forcer les bases de calcul de la CSG et de la CRDS (**Annexe 8**). Au cours du mois de juin, lors de la saisie des paies du domaine de la boulangerie du mois de mai, nous avons remarqué que les bases de calcul de la CSG étaient identiques à celles de notre ancien logiciel. La méthode de calcul que nous leur avons indiquée a donc été prise en compte et nous étions dès lors en adéquation sur les deux logiciels. Nous avons pu, par conséquent, effectuer notre saisie sans forcer les bases et sans courir le risque d'omettre cette manipulation.

2. [Avantage en nature : pains pris pour les apprentis](#)

Selon le paragraphe 22480 du Mémento Lefebvre Social 2012 : « Les avantages en nature sont des biens ou services fournis par l'employeur au salarié pour son usage privé, gratuitement, ou moyennant une participation inférieure à leur valeur ».

La convention collective de la boulangerie prévoit la possibilité pour ses employés de bénéficier d'un avantage en nature en pains pris. Concrètement, le salarié peut ramener, après sa journée de travail, un certain nombre de pains à son domicile gratuitement ou d'un montant inférieur au prix de la vente. Le nombre de pains concerné par l'avantage en nature varie selon la situation géographique de la boulangerie.

Grâce au mode conventionnel du logiciel, la trame du bulletin de salaire comprend déjà l'avantage en nature pains pris. Il ne reste plus qu'à indiquer le nombre de pains pris chaque mois et le montant quotidien. Ce montant est fixé selon le prix de vente du pain dans la boulangerie. Ainsi, nous pouvons constater des différences sur le montant de cet avantage en nature selon les clients du secteur de la boulangerie du cabinet d'expertise comptable. Il va de soi que nous interrogeons régulièrement les clients de ce secteur d'activité sur le prix de vente de leurs pains afin de mettre notre paramétrage à jour.

Mais si l'avantage en nature en pains pris est déjà compris dans la trame du bulletin de salaire des employés, il n'est en revanche pas pris en compte dans celle des apprentis du domaine de la boulangerie. Cet avantage n'est pas proposé dans le plan de paie type des apprentis, les entreprises n'étant pas dans l'obligation de le faire apparaître sur le bulletin de salaire de l'apprenti du fait qu'il n'est pas soumis à cotisations pour cette catégorie d'employés.

Cependant par mesure de précaution, le cabinet Gécorin Evolutiv' préférant le mentionner, la création du libellé « Avantage en nature pains pris » a été nécessaire. Pour cette création, plusieurs informations doivent figurer dont la méthode de calcul, s'il est soumis au forfait social, s'il rentre dans les bases de cotisations, etc... La notion d'avantage en nature doit être précisée afin de permettre l'apparition automatique du libellé en haut de bulletin mais également en déduction en bas de bulletin de salaire. Une fois la création terminée, une dernière manipulation consiste à ajouter ce libellé dans le plan de paie type concerné.

La grande majorité de nos clients du domaine de la boulangerie a recours à des apprentis. Cela signifie que nous retrouvons ce problème sur les autres dossiers et que

cette manipulation doit être réalisée à chaque cas rencontré. Cependant, sur le nouveau logiciel, il existe une fonctionnalité qui permet de copier un libellé d'un dossier à un autre. Pour gagner du temps et éviter des erreurs lors de la saisie des autres dossiers de boulangerie, cette fonction a été mise en pratique et a permis d'éviter de créer ce libellé à multiples reprises.

3. Cas particulier

Parmi tous les clients du secteur de la boulangerie, il existe une particularité pour l'un d'entre eux. En effet, un des clients du département de la Sarthe est adhérent à la Fédération Départementale de la Boulangerie Pâtisserie de la Sarthe. Cette particularité a des conséquences sur la gestion de son dossier. Les boulangeries adhérentes sont tenues d'appliquer les nouveautés de la convention collective avant même que celles-ci soient publiées au Journal Officiel. Lorsque nous établissons les missions liées à la gestion du social de ce client une attention toute particulière est nécessaire.

Outre le fait que ce client soit adhérent à une fédération, son dossier nous a posé problème lors du paramétrage du logiciel à cause de sa gestion des avantages en nature « pains pris ».

3.1. Le problème rencontré

L'obligation d'intégrer l'avantage en nature dans l'assiette des cotisations sociales est fixée par l'article L.242-1 du Code du Travail. Bien que le plan de paie type d'un ouvrier en boulangerie propose bien l'intégration de ce type d'avantage, nous avons rencontré des difficultés. Habituellement, lors de la saisie d'un avantage en nature sur le nouveau logiciel, celui-ci s'affiche en haut du bulletin, ainsi les cotisations le prennent en compte. Puis une duplication le retranche automatiquement en bas du bulletin de salaire puisqu'il s'agit d'une prestation déjà reçue. Cette automatisation permet ainsi d'éviter les omissions.

Néanmoins dans le cas de cette boulangerie, cette automatisation a entraîné une différence sur le montant du retranchement noté sur les bulletins de salaire.

Dans le département de la Sarthe, l'avantage en nature « pains pris » correspond à deux pains soit un avantage d'un montant de 2,16 € par jour travaillé dans la boulangerie concernée. Cependant le salarié n'a aucune obligation de prendre tous les jours ses deux pains ou peut préférer bénéficier par exemple d'une baguette. Dans cette situation, l'entreprise et le salarié doivent malgré tout cotiser sur les deux pains prévus par la convention collective de la boulangerie en Sarthe, ce montant étant indiqué en haut du bulletin de salaire. En revanche, le salarié ayant perçu une prestation moins importante, le retranchement de son avantage en nature en bas du bulletin de salaire devra également être moins important.

3.2. Résolution du problème

Nous rappelons que l'automatisation de la gestion de cet avantage en nature reprend le même montant en haut et en bas du bulletin. Nous avons souhaité modifier le paramétrage de ce libellé mais cette manœuvre a été impossible. Nous avons alors voulu créer nous-mêmes le libellé mais le fait de renseigner que ce libellé était un avantage en nature entraînait obligatoirement l'automatisation avec le même montant en haut et en bas de bulletin.

Nous avons alors pris la décision de créer deux libellés, un pour le haut du bulletin et un autre pour le bas du bulletin. Lors de nos créations nous n'avons pas précisé que ceux-ci correspondaient à un avantage en nature.

Nous avons précisé que le premier libellé était imposable ce qui le place automatiquement en haut de bulletin. Nous avons aussi renseigné pour celui-ci la méthode de calcul et à quoi était soumis cet avantage. C'est également dans ce libellé que nous précisons le montant des deux pains prévus par la convention collective de la Sarthe, à savoir, pour cette boulangerie 2,16 €.

Pour le second libellé, nous avons précisé que c'était une rubrique non imposable afin qu'elle s'intègre directement en bas de bulletin. Nous avons indiqué son mode de calcul ainsi que le taux prévu de la déduction.

Nous avons intégré ces deux libellés dans les plans de paie type. Lors de notre saisie du bulletin de salaire, nous sommes maintenant en cohérence avec notre ancien logiciel Cegid Expert. Cependant après réflexion, nous n'étions pas satisfaite de ce paramétrage. Celui-ci nous obligeait à indiquer deux fois le nombre de pains pris (une fois en haut et une fois en bas de bulletin). La crainte de commettre des omissions par la suite a motivé la recherche d'une solution.

C'est ainsi qu'un troisième et dernier libellé a été créé pour cette situation. Celui-ci n'a que pour but de contenir le nombre d'avantages en nature dont le salarié a bénéficié au cours du mois. Ce libellé n'apparaît pas sur le bulletin, il n'est présent que lors de la saisie des éléments de la paie. Lors de sa création, nous avons renseigné un numéro dit de « cumul » (**figure 15**) destiné à établir un lien entre les différents libellés comme nous pouvons le remarquer ci-dessous.

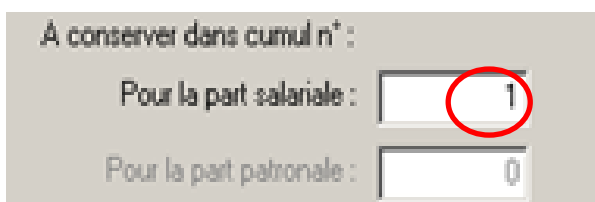


Figure 15 : Saisie d'un numéro de cumul

Ce numéro permet d'enregistrer la base du libellé (base des cotisations) et de pouvoir l'intégrer ensuite dans la base d'un autre libellé. Pour effectuer cette manipulation, il faudra renseigner ce numéro dans le calcul de la détermination de la base (**figure 16**) des deux premiers libellés créés. Nous pouvons remarquer sur l'exemple ci-dessous que le numéro de la base correspond bien au numéro de cumul indiqué dans le troisième libellé créé et que le taux correspond à nos 2,16 € prévu par la convention collective.



Figure 16 : Calcul de la détermination de la base

Désormais, grâce à ce lien, le nombre de jours travaillés saisi sur le premier libellé se reporte automatiquement dans les cases des deux premiers libellés créés. Cette mise en place permet un gain de temps, étant donné que cet avantage doit être saisi mensuellement, concerne plusieurs salariés et évite les oublis/erreurs en recopiant à plusieurs emplacements le même chiffre.

Le fait de créer ce dernier libellé et de devoir par conséquent modifier le calcul des deux premiers libellés créés a entraîné une charge de travail supplémentaire. Cette automatisation n'était pas obligatoire mais nous avons pris l'initiative, sachant que le résultat attendu pour la saisie future était positif en gain de temps et en sûreté.

En définitif, le mode conventionnel du logiciel permet un gain de temps et une facilité de gestion des dossiers dus à la prise en charge des conventions qui occasionne une diminution des recherches documentaires. Il possède une mise à jour de l'actualité en remplaçant les taux de cotisations ou le montant des salaires minimum à respecter dès lors qu'une modification de la législation du travail et/ou de la convention collective est effective. En contrepartie, dès lors que notre dossier sort du cadre général de la boulangerie, le mode conventionnel peut nous poser problème comme nous avons pu le remarquer avec l'avantage en nature « pains pris ». Nous sommes alors contraints de chercher des solutions et de créer de nouveaux libellés pour pouvoir ensuite modifier les plans de paie type proposés par le nouveau logiciel.

Chapitre 3 : La gestion des apprentis

Les apprentis sont des jeunes âgés de 16 et 25 ans qui tentent d'acquérir une qualification professionnelle tout en obtenant un diplôme en alternant des périodes de formation à l'école et en entreprise. Le contrat de travail à durée déterminée est signé pour une durée d'un an minimum et peut aller jusqu'à 3 ans. Il est alors considéré comme un salarié mais avec un statut particulier. Il est courant de trouver dans les dossiers du social du cabinet Gécoring Evolutiv' des paies d'apprentis à effectuer pour les clients. Leurs bulletins de salaire sont très différents des bulletins des employés, ce qui a engendré certaines complications lors de l'utilisation du nouveau logiciel.

1. La base forfaitaire

Outre le fait de ne pas être soumis aux mêmes cotisations, celles-ci étant moins nombreuses et exonérées pour la part salariale des apprentis, ces cotisations sociales sont calculées non pas sur le salaire brut mais sur une base forfaitaire. C'est-à-dire que la rémunération réelle de l'apprenti n'a aucune incidence sur l'assiette des cotisations.

Lorsque des cotisations sont dues, elles sont calculées sur une assiette forfaitaire établie en fonction du pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel applicable à l'apprenti en termes de rémunération minimum obligatoire. Ce pourcentage sera ensuite diminué de 11 %. Cette exonération a été mise en place pour diminuer le coût des apprentis pour les entreprises et ainsi les inciter à recruter.

Le pourcentage du SMIC est déterminé selon l'âge de l'apprenti et selon l'année d'exécution de son contrat. Ce dernier point signifie que l'on prend en compte son avancée dans les études en rapport avec son diplôme. Pour connaître quel pourcentage du SMIC à appliquer sur la rémunération des apprentis, un tableau est à disposition sur des sites internet officiels. Il bénéficie d'une mise à jour annuelle en fonction de la

modification du taux horaire du SMIC. Ce tableau ci-dessous (**figure 17**), correspond au salaire minimal de base. Si les conventions ou les accords d'entreprises fixent des rémunérations minimales plus élevées que celles prévues dans le Code du travail alors ce sont celles-ci qui devront être appliquées.

Salaire minimal (en pourcentage du Smic et en euros pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles) au 1er janvier 2015

Année d'exécution du contrat	De 15 à 17 ans	De 18 à 20 ans	À partir de 21 ans
1e année	25 %	41 %	53 %
	364,38 €	597,58 €	772,48 €
2e année	37 %	49 %	61 %
	539,28 €	714,18 €	889,09 €
3e année	53 %	65 %	78 %
	772,48 €	947,39 €	1 136,86 €

Figure 17 : Salaire minimal au 1er janvier 2015 pour les apprentis

Source : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F32038.xhtml>

Si un apprenti effectue la totalité de son apprentissage chez le même employeur avec une rémunération perçue au prorata du taux du SMIC, le calcul de la base forfaitaire s'effectue correctement. Dès lors que l'apprenti n'effectue pas le début de son apprentissage chez le client ou s'il applique un salaire minimum de la convention collective supérieure au SMIC, le calcul s'effectue avec un pourcentage du SMIC erroné et sur le mauvais montant. En effet, dans certaines situations, l'apprenti n'arrive chez le client qu'à partir de sa deuxième ou troisième année et le logiciel ne prend pas en compte cette particularité. Le logiciel considère que l'apprenti est rentré en première année. Nous avons, parmi la clientèle du cabinet, plusieurs cas où l'apprenti ne reste pas dans la même entreprise pendant toute la préparation de son diplôme.

Pour un apprenti de 19 ans qui arrive à partir de sa seconde année d'études, le logiciel réalise le calcul suivant pour fixer la base forfaitaire :

SMIC mensuel*(pourcentage applicable-pourcentage d'exonération) soit
 $1457,55 * (41 \% - 11 \%) = \underline{437,27}$

alors que le calcul doit être celui-ci :

SMIC mensuel*(pourcentage applicable-pourcentage d'exonération) soit
 $1457,55 * (49 \% - 11\%) = \underline{553,87}$

Nous nous sommes alors demandée s'il existait une fonction sur le nouveau logiciel qui nous permettrait d'indiquer que l'apprenti rentrait dans l'entreprise à partir de sa deuxième ou troisième année. Après avoir regardé différents onglets sur le logiciel, nous

n'avons pas trouvé de solution. Nous avons alors décidé de contacter par courriel l'assistance de Quadratus qui nous a répondu qu'il était plus judicieux de forcer les bases (**Annexe 8**) plutôt que d'essayer de trouver un paramétrage sur le logiciel qui nous permettrait de trouver la base forfaitaire exacte. Nous avons alors suivi ce conseil, ce qui nous a obligé et nous oblige encore aujourd'hui à forcer les bases forfaitaires tous les mois pour les apprentis concernés par cette spécificité.

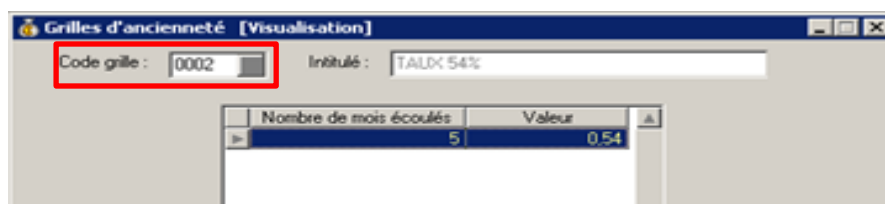
A défaut de forcer les bases, la création de nouveaux libellés afin de renseigner nous-mêmes le calcul à effectuer pour définir la base des libellés est possible. La complexité des manipulations et le temps consacré sont des obstacles non négligeables. De ce fait, le conseil de l'assistant de Quadratus est à prendre en compte. Pour certaines entreprises, nous avons été, malgré tout, dans l'obligation de créer certains libellés inexistant sur le nouveau logiciel de paie.

2. La création des libellés pour les apprentis

Dans certaines situations, le plan de paie type des apprentis ne comporte pas toutes les cotisations auxquelles est soumis l'apprenti. Cette situation se présente lorsque l'entreprise décide d'adhérer à une prévoyance complémentaire pour ses apprentis ou si la convention collective n'est pas connue dans le logiciel. Dans certains cas, l'organisme de prévoyance souhaite que l'apprenti cotise sur la rémunération brute qu'il perçoit, mais d'autres organismes acceptent que l'apprenti cotise sur la base forfaitaire.

Étant dans l'obligation de créer pour certaines entreprises des libellés concernant la prévoyance complémentaire, nous en avons profité pour paramétrer ceux-ci afin que leur base soit exacte, même pour un apprenti embauché en cours de formation ou rémunéré sur un montant supérieur au SMIC dans le cas où la convention le prévoit. Pour mener à terme cette tâche, nous avons dû procéder à diverses manipulations à différents endroits du logiciel.

Dans un premier temps, nous avons créé deux grilles d'ancienneté. Chacune est renseignée des deux taux à appliquer. La première sert à connaître quelle rémunération brute devait bénéficier l'apprenti, la seconde sert à renseigner le taux utile au calcul de la base forfaitaire. Par exemple, pour un apprenti âgé de 19 ans en 3^{ème} année et présent depuis 5 mois dans l'entreprise, nous devons créer un taux de 54 % (65 % - 11 %) pour calculer la base forfaitaire (**figure 18**).



Nombre de mois écoulés	Valeur
5	0.54

Figure 18 : Exemple de grille d'ancienneté

Ensuite, nous sommes allée sur la fiche employé de cet apprenti pour renseigner le code de la grille dans la rubrique « Code grille ancienneté », rubrique nommée GRA2 (**figures 19 et 20**).



Figure 19 : Exemple de la rubrique "Code grille ancienneté"

Le premier code (0001) permet de calculer la rémunération brute de l'apprenti sur la fiche salarié. En revanche, le second (0002) sert à déterminer le calcul de la base forfaitaire des cotisations sur les libellés que nous allons créer. Lors de cette création, nous allons utiliser la méthode de calcul suivante.

Assiette forfaitaire de l'apprenti * taux du libellé

Sachant que la base forfaitaire calculée par Quadratus n'est pas exacte, nous avons alors décidé d'inscrire dans la détermination de la base du libellé notre propre calcul à utiliser pour déterminer la base sur laquelle sera calculée la cotisation. C'est pour déterminer celle-ci que nous allons utiliser notre « Code grille ancienneté » comme nous pouvons le remarquer sur la **figure 20**.

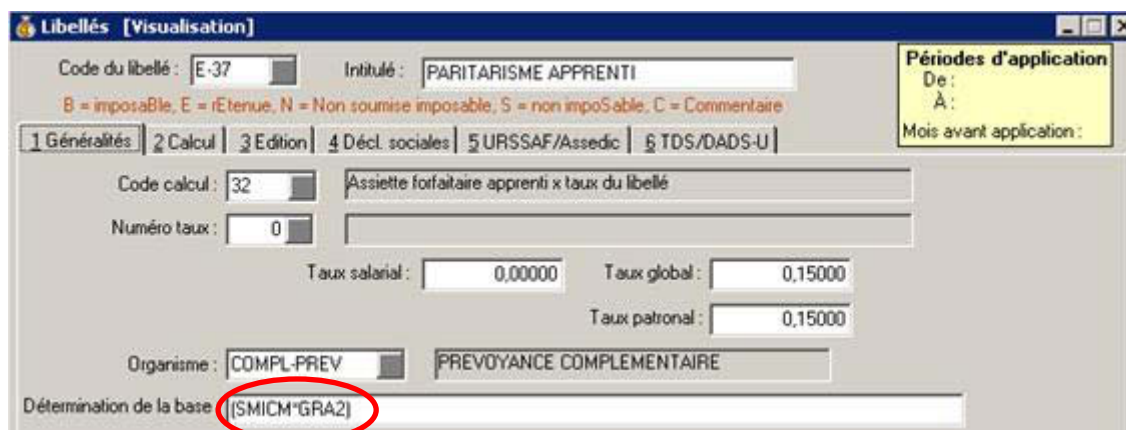


Figure 20 : Création et détermination de la base d'un libellé

Le calcul de la base correspond alors au produit du SMIC mensuel avec la grille d'ancienneté 2 (GRA2). Nous rappelons que le taux à appliquer dans cette situation est de 54 % pour calculer la base forfaitaire (65 % - 11 % d'exonération). Une fois ce libellé créé, il ne reste plus qu'à l'intégrer dans le plan de paie de l'apprenti et à saisir le bulletin de salaire (**Annexe 10**).

En conclusion, une solution est bien réelle pour paramétrer le logiciel afin de trouver la base forfaitaire exacte pour un employé en contrat d'apprentissage. Nous relevons que la mise en place de celle-ci entraîne une multitude de manipulations à effectuer. En effet, des grilles d'ancienneté doivent être créées pour tous les apprentis sans omettre de les renseigner dans la fiche salariée. Ensuite, tous les libellés des cotisations auxquelles est soumis l'apprenti, doivent être créés alors que ceux-ci sont déjà existants et insérés dans le plan de paie type. Cette création est nécessaire du fait que les libellés créés au préalable par le logiciel ne peuvent être ni modifiés ni dupliqués. De plus, pour intégrer les nouveaux libellés créés manuellement, les anciens libellés du plan de paie type doivent être supprimés. Nous comprenons pour toutes ces raisons, les conseils de l'assistance de Quadratus de forcer les bases. Nous ajoutons que si nous avons décidé

de créer des grilles d'ancienneté pour tous les contrats d'apprentissages, elles auraient dû être modifiées à chaque fois que l'apprenti changeait d'année scolaire ou de tranche d'âge, ce qui aurait nécessité un suivi et un temps de travail très conséquent.

Cependant, dans certaines situations comme par exemple lorsqu'un libellé n'existe pas ou quand le client n'est pas concerné par le mode conventionnel du logiciel, nous avons trouvé judicieux de mettre en place ce paramétrage. Ainsi, la situation ci-dessus nous imposant de créer de nouveaux libellés, nous avons trouvé naturel de les paramétrer de façon à obtenir une base cohérente avec la situation scolaire et civile du salarié en contrat d'apprentissage.

Chapitre 4 : Les autres problèmes rencontrés

Au cours de la création de nos dossiers de paie, nous avons rencontré des difficultés qui n'étaient pas forcément liées à un secteur d'activité ou à un statut professionnel particulier tel que les apprentis. Ces problèmes ont été rencontrés sur plusieurs dossiers qui n'appartenaient pas à la même branche d'activité professionnelle. Ces difficultés ne sont pas obligatoirement liées aux dossiers des clients, mais ont également pour origine des problèmes informatiques.

1. La mise en place des tickets restaurant

Certaines des entreprises clientes du cabinet proposent à ses salariés des tickets restaurants. Délivrer des tickets restaurants entraîne des règles précises à respecter.

1.1. Pourquoi mettre ces tickets en place ?

Tout d'abord, le titre restaurant est un titre de paiement qui permet pour les employés qui ne bénéficient pas de restaurant dans leur entreprise, de prendre des repas à moindre coût à l'extérieur de celle-ci - ce peut être dans des restaurants - ou d'acheter de la nourriture dans certains commerces qui acceptent ces titres.

Trois conditions doivent être réunies pour mettre en place ces titres. En effet, il ne faut pas qu'un lieu de restauration soit présent sur le lieu de travail, un seul titre par jour peut être attribué au salarié, et pour finir, seul le personnel salarié peut en bénéficier.

L'utilisation de ces titres restaurants comporte aussi bien des avantages pour le salarié que pour les entreprises les mettant en place.

Les tickets restaurant ne sont pas imposables. Cela permet aux employés de disposer d'un complément de rémunération qui les aide à financer leurs repas grâce à une participation de l'employeur, sans que ce complément soit soumis à l'impôt sur le revenu. Cet avantage n'est également pas soumis aux cotisations sociales salariales.

La mise en place des tickets restaurants n'est obligatoire que pour les entreprises d'au moins 25 salariés à condition, bien sûr, qu'elle ne possède pas de restaurant d'entreprise à disposition. Cependant, certains employeurs décident de les utiliser sans que son entreprise atteigne cet effectif. Le système des titres restaurant est relativement simple à mettre en place, ce qui est un avantage pour les employeurs. De plus, la maîtrise de son budget en matière de coût de restauration est plus facile à prévoir, le coût de ces titres étant prévisible. Cette organisation représente une charge pour

l'entreprise, réduisant ainsi son bénéfice et entraînant donc une réduction d'impôt. Un autre avantage non négligeable pour l'employeur est la participation au financement de ces titres pouvant entraîner une exonération de cotisations sociales sous certaines conditions.

1.2. Les conditions d'exonération

Pour bénéficier des exonérations des cotisations sociales, l'entreprise doit respecter certaines conditions.

Pour que la participation de l'employeur soit exonérée des cotisations sociales, il faut que celle-ci soit comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre restaurant et qu'elle soit inférieure au montant fixé par la loi. Ces deux conditions sont cumulatives. Le montant fixé par la loi est revalorisé tous les ans. Pour l'année 2015, la limite d'exonération des titres restaurant est fixée à 5,36 €.

Si l'une de ces limites est dépassée, seule la partie excédentaire est réintégrée dans l'assiette des cotisations. Le cabinet d'expertise comptable est tenu de connaître la valeur nominative des tickets restaurant ainsi que le montant de la prise en charge de l'employeur afin de savoir si cette contribution est totalement exonérée des cotisations sociales ou non. Les entreprises clientes du cabinet ne dépassent pas, à ce jour, les deux conditions mises en place.

1.3. Le problème rencontré

Les tickets restaurant sont considérés comme des avantages en nature mais ils ont la particularité d'être exonérés de cotisations sociales. De ce fait, ils ne sont pas intégrés dans l'assiette de calcul des cotisations. En revanche, ces titres correspondent à une rémunération perçue non imposable pour le salarié et doivent alors apparaître en retronchement du salaire net en bas de bulletin. Le montant de la contribution de l'employeur est un élément à rajouter dans les cotisations patronales. Nous avons voulu insérer ces libellés dans le plan de paie type de l'entreprise, mais ces libellés n'avaient pas été créés au préalable par le logiciel Quadratus. Nous avons été étonnée de découvrir que les titres restaurants n'existaient pas sur ce logiciel, d'autant que c'est un avantage qui devient de plus en plus présent dans les entreprises et qui est obligatoire pour les entreprises de plus de 25 salariés n'ayant pas de restaurant sur le lieu de travail des employés. Une solution a été recherchée pour faire apparaître les titres restaurants sur le bulletin de salaire des employés.

1.4. La solution pour gérer les titres restaurants

Nous avons recherché sur Internet si des personnes avaient rencontré le même problème que nous pour la gestion des titres restaurants. En effectuant ces recherches nous avons trouvé un mode opératoire¹ concernant la gestion des tickets restaurants qui correspondait à un support en ligne du logiciel Quadratus. Ce mode opératoire était un exemple de paramétrage de libellés pour gérer les tickets restaurants sur les bulletins de salaire. Nous avons alors suivi cet exemple pour créer nos libellés.

Dans un premier temps, il faut passer par la création de deux libellés qui sont imposables. Le premier sert à inscrire le nombre de tickets restaurant dont a bénéficié le

¹ Source : Site internet de Quadratus dans la FAQ paie – Gestion des tickets restaurants

salarié au cours du mois. Quant au second, il indique la valeur unitaire du titre restaurant. Ces deux libellés n'apparaîtront que lors de la saisie du bulletin et ne sont pas à éditer. Leur but est de nous faciliter la saisie et sont créés sur le même principe que le libellé « nombre de pains pris » (partie 3, chapitre 2 page 36) c'est-à-dire que l'on utilise la fonction « cumul » qui permet de récupérer le nombre saisi dans ces libellés et de les reporter automatiquement dans le calcul d'autres libellés.

Deux autres libellés doivent être créés. Un pour la part patronale qui correspond au montant de la participation de l'employeur et un autre pour la part salariale du salarié qui concorde avec le montant perçu en titres restaurant. Pour ces créations, nous devons reprendre les données des deux premiers libellés ainsi que la part prise en charge par l'employeur et par le salarié.

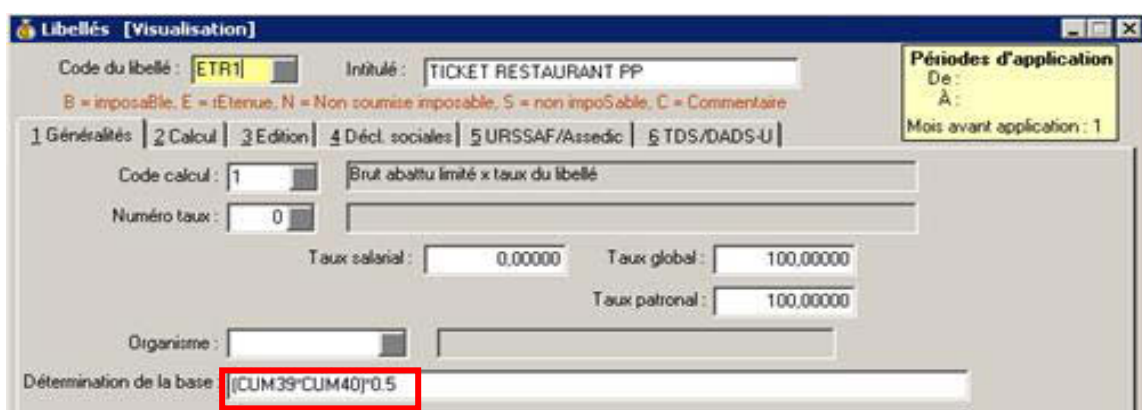


Figure 21 : Libellé de la part patronale des tickets restaurants

Comme nous pouvons le remarquer sur la **figure 21**, ci-dessus, nous reprenons effectivement pour la part patronale les données des deux premiers libellés créés et nous les multiplions par le chiffre 0.50 qui correspond au 50 % de la prise en charge par l'employeur. Cette détermination de la base est reprise pour la création du libellé de la part salariale.

Ces manipulations effectuées, nous insérons ces quatre libellés dans le plan de paie type, ce qui provoque leur apparition lors de la saisie de notre bulletin. Au moment de celle-ci, il reste à indiquer le nombre de titres restaurant dont a bénéficié le salarié au cours du mois (**figure 22**). Les libellés de la part patronale et salariale seront alors directement calculés (**Annexe 11**).

N	BTR1	NOMBRE DE TICKETS RESTAURANT	14.00	14.00
N	BTR2	VALEUR TICKET RESTAURANT	8.00	8.00

Figure 22 : Saisie du nombre de tickets restaurant

Pour conclure, le mode opératoire trouvé sur internet a permis de résoudre la gestion des tickets restaurants à partir de la création de quatre libellés, solution que nous n'avions pas envisagée. Toutes ces manipulations aboutissent à une gestion rapide et optimum des titres restaurants.

Par comparaison avec l'ancien logiciel, la mise en place de cet avantage nous paraît nettement plus complexe. En effet, sur Cegid Expert, les titres restaurants disposent de deux libellés préalablement conçus. Lors de la saisie, nous notons seulement que les salariés en bénéficient puis nous retrouvons le même principe que sur Quadratus en

indiquant le nombre de tickets restaurant pris. Nous devons cependant admettre qu'après le paramétrage de la gestion des tickets restaurant terminé, la saisie de ceux-ci est aussi rapide sur le nouveau logiciel que sur l'ancien. Pour ce nouvel outil, nous ajouterons un second avantage qui restreint les omissions. Sur Quadratus, tous les éléments, y compris les tickets restaurant, sont inscrits sur la même fenêtre. Sur Cegid Expert, le nombre de tickets à saisir est noté dans un onglet spécifique en dehors de l'onglet principal où nous trouvons les éléments variables de la paie.

2. [Les indemnités journalières de prévoyance](#)

Après la gestion des titres restaurants, nous avons rencontré des complications dans la gestion des indemnités journalières de prévoyance.

2.1. Définition des indemnités journalières

Tout salarié est susceptible de bénéficier d'un arrêt de travail. Après un délai de trois jours de carence où pour les cas généraux, l'indemnisation n'est pas due, ce salarié peut percevoir des indemnités journalières sous certaines conditions. Celles-ci sont versées par l'Assurance Maladie afin de compenser la perte de salaire qu'il subit pendant son arrêt de travail.

De son côté, l'employeur peut maintenir intégralement ou encore partiellement le salaire de l'employé absent selon les dispositions des conventions collectives. L'employeur perçoit alors les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) du salarié. Le maintien de salaire sera alors déduit de celles-ci. Ce dispositif s'appelle la subrogation.

Pour respecter l'obligation de maintien de salaire, le dirigeant de l'entreprise peut choisir de passer par l'intermédiaire d'un régime de prévoyance financé entièrement à sa charge. Cette solution se nomme la réassurance. Dans cette situation, les indemnités de prévoyance sont soumises intégralement aux cotisations de la Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS.

L'employeur, en seconde solution, peut mettre en place des indemnités complémentaires de prévoyance qui permettent d'améliorer l'indemnisation du salarié absent en cas d'arrêt de travail et qui sont cofinancées par le salarié. C'est celle-ci qui a été adoptée par notre client.

Dans le dossier de notre client qui dépend de la convention collective de l'automobile, nous avons rencontré un problème avec les indemnités journalières de prévoyance. Les indemnités cofinancées par le salarié n'ont pas les mêmes règles de soumission aux cotisations que l'option de la réassurance.

2.2. Les prestations de la prévoyance dans le domaine de l'automobile

La convention de l'automobile prévoit un régime obligatoire de prévoyance. Cette dernière prend en charge plusieurs risques (**figure 23, page 45**).

Risques	Ouvriers, employés, apprentis, jeunes en contrat de formation en alternance	
	Employeur	Salarié
Maladie longue durée	0,32 % [0,24 % (1)]	0,06 % [0,05 % (1)]
Décès	0,43 % [0,33 % (1)]	0,08 % [0,06 % (1)]
Rente de conjoint survivant	0,14 % [0,11 % (1)]	0,02 %
Indemnités de fin de carrière	1,25 % (2)	–

(1) Pour l'année 2014 (et l'année 2015 ♦ Accord du 3-7-2014 non étendu), application d'une décote de 24 % avec un arrondi au centième de pourcentage le plus proche (calculs effectués par nos soins).
(2) Cotisation ne s'appliquant pas aux apprentis et jeunes en contrat de formation en alternance.

Figure 23 : Cotisations du régime obligatoire de prévoyance de l'automobile

Source : Convention collective de l'automobile – Section 8 paragraphe 34

Dans notre dossier, le salarié concerné est en maladie longue durée, c'est-à-dire qu'il est en arrêt de travail depuis plus de 180 jours. Selon la convention collective de l'automobile, le régime de prévoyance verse à partir du 181^{ème} jour d'arrêt au cours d'une même année civile, qu'il soit continu ou non, une indemnité journalière qui s'ajoute à l'IJSS égale à 1/30 de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail. L'indemnité journalière est calculée sur la base forfaitaire de 30 jours par mois, d'où 1/30^{ième}.

Le financement de ce risque géré par la prévoyance est financé à la fois par l'employeur et par le salarié, ce qui a un impact sur l'assiette des cotisations.

2.3. Impact des indemnités journalières de prévoyance sur les cotisations

Contrairement aux indemnités journalières de prévoyance versées au titre de la réassurance qui sont soumises entièrement aux cotisations, les indemnités complémentaires améliorant l'indemnisation sont quant à elles soumises partiellement aux cotisations.

La partie de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est la seule concernée par les cotisations selon l'Arrêt de la Cour de Cassation de la Chambre Sociale du 23 avril 1990. Elle est alors insérée dans le salaire brut et la base de cotisation.

Quant à la partie des allocations entièrement financées par l'employé, elles sont exclues de l'assiette des cotisations sociales selon l'Arrêt de la Cour de Cassation de la Chambre Sociale du 21 février 1991.

Par conséquent, nous devons savoir comment sont réparties les allocations de prévoyance versées à l'employé entre celles relevant du financement de l'employeur et celles relevant du financement du salarié.

2.4. Impact des indemnités journalières de prévoyance sur l'impôt sur le revenu

Les indemnités journalières complémentaires versées au titre du régime de prévoyance obligatoire sont intégralement déclarables à l'impôt sur le revenu alors qu'elles peuvent être soumises partiellement aux cotisations sociales. Cela est applicable même si le salarié cofinance le régime de prévoyance. Ensuite, la part du

salarié non soumise aux cotisations sociales est réintégrée dans le net imposable. Il est à noter que la convention collective de l'automobile impose une prévoyance.

2.5. La répartition des indemnités journalières

Dans le dossier de paie où nous avons rencontré un problème avec les indemnités journalières de prévoyance, le salarié est absent depuis plus d'un an. L'organisme de prévoyance verse alors des indemnités complémentaires aux IJSS pour indemniser le salarié afin que son revenu soit moins amputé. Celles-ci doivent par conséquent apparaître sur le bulletin de salaire de l'employé absent. Pour le rédiger, nous devons connaître le montant des indemnités journalières et la répartition du financement du risque de la prévoyance entre le salarié et l'employeur. A l'aide de ces informations, il est possible de calculer le montant à soumettre aux cotisations sociales. Cette répartition est connue à l'aide d'un courrier envoyé par l'organisme de prévoyance (**Annexe 12**).

2.6. Le problème rencontré avec les indemnités journalières de prévoyance

Les indemnités de longue maladie chez un salarié auxquelles s'ajoutent les indemnités journalières de prévoyance n'est pas une situation courante dans les entreprises. Le logiciel ne gérait donc pas cette particularité.

Nous avons alors été dans l'obligation de créer quatre libellés afin de gérer de manière complète cette situation. Comme pour les titres restaurants et les avantages en nature en pains pris, nous avons utilisé la fonction « cumul », ce qui permet de reporter un nombre saisi une fois, sur plusieurs libellés. Le premier libellé n'apparaît pas sur le bulletin de salaire mais sert uniquement à indiquer le montant total de l'indemnité journalière qui a été versé par la prévoyance. Ce montant est indiqué sur un courrier reçu par l'organisme de prévoyance (**Annexe 12**). Deux autres libellés apparaîtront en haut de bulletin, qui correspond, pour l'un, à la partie soumise aux cotisations, pour l'autre à la partie non soumise. Quant au dernier libellé, il apparaît en bas de bulletin, dans la partie imposable, car si la partie financée par le salarié n'est pas soumise aux cotisations, elle est en revanche imposable.

La mise en place de cette gestion des indemnités journalières de prévoyance a été compliquée du fait de la mise en place d'une saisie unique du montant de celles-ci et de la répartition automatique, en part soumise ou non aux cotisations, à un autre endroit du bulletin de salaire (**Annexe 13**). Pour la part non soumise, elle devait être rajoutée automatiquement dans la partie imposable du bas de bulletin.

3. Les écueils non liés directement au logiciel

L'utilisation du logiciel de paie Quadratus a généré de nombreuses complications. Cependant nos difficultés ne sont pas nécessairement liées directement à celui-ci. Elles ont été occasionnées, pour certaines, par des problèmes informatiques.

3.1. D'un ordinateur à un autre

Lors de notre arrivée en stage, le nouveau logiciel de paie était installé uniquement sur deux postes informatiques, celui de la gestionnaire de paie et celui de la salariée rattachée aux deux pôles (comptable et social), logiquement les seules directement affectées dans leur travail par ce changement d'outil informatique. Une nouvelle

organisation s'est imposée pour que nous puissions avoir accès à un de leur matériel informatique équipé.

Dans un premier temps, nous avons échangé entre celui qui avait été, à l'origine, mis à ma disposition et un des ordinateurs équipés. Nous avons alors rencontré un problème car leur messagerie est accessible uniquement sur leur propre matériel. Travailler sans elle est compliquée puisqu'elles reçoivent et envoient des courriels régulièrement aux clients. Nous avons dû nous adapter et nous organiser quotidiennement afin de savoir sur quel ordinateur et quand, je pouvais l'utiliser pour avoir accès à Quadratus. A certaines occasions, nous avons dû libérer notre place pendant la saisie d'un dossier, mes collègues ayant besoin de consulter leur messagerie. D'une part, nous ne savions pas quand nous pouvions travailler sur le logiciel et d'autre part, nous pouvions être importunée en cours de saisie. Cette situation nous a été quelquefois pénible mais a été également désagréable pour les deux employées concernées. Leurs conditions de travail n'ont pas été optimum du fait de l'absence de messagerie et de la non accessibilité à tous leurs documents stockés sur leur ordinateur.

Nous avons alors insisté pour que le logiciel soit installé sur un troisième appareil afin de ne plus être confrontées à ce problème d'organisation. Cependant l'installation nécessitait l'intervention d'une tierce personne. Effectivement, la mise en place de Quadratus sur un autre appareil ne pouvait être effectuée que par l'expert-comptable du cabinet acquéreur, BPA Expert & Associés. Ce dernier ayant un emploi du temps chargé, il lui a été difficile de trouver un créneau pour se déplacer au cabinet 'Gécorin Evolutiv' et nous installer le logiciel. Après avoir passé trois semaines dans cette situation, la mise en place de Quadratus a été réalisée par une prise en main à distance par le futur expert-comptable du cabinet.

Le fait d'avoir ce troisième point d'accès au logiciel a rendu l'organisation plus aisée et a permis un gain de temps pour la saisie de l'ensemble des dossiers. L'accès permanent au logiciel de paie sans avoir besoin d'emprunter le matériel informatique des autres employées a été un soulagement. L'apaisement a été aussi de mise pour ces dernières, qui ont pu retrouver leur propre outil et leur messagerie tout au long de leur journée de travail.

3.2.L'organisation informatique

Le manque de matériel informatique ayant accès à Quadratus Paie n'est pas le seul contre temps que nous avons subi en matière d'informatique.

Le serveur du logiciel est basé chez BPA Experts & Associés à Paris. Pour nous connecter à celui-ci, nous devons utiliser le réseau internet du cabinet d'expertise comptable BPA Experts & Associés. Cette connexion à distance rencontre parfois des problèmes de réseau. Cela se caractérise par des microcoupures de la connexion internet. A chaque microcoupure, nous sommes déconnectées du logiciel et il arrive que cet incident se répète tout au long de la journée. La fréquence de ce désagrément peut varier de plusieurs fois par heure pendant quelques minutes à environ un quart d'heure. Nous ne pouvions que subir ce contretemps, aucune solution n'étant possible.

De plus, la connexion au logiciel Quadratus a été impossible pendant deux jours consécutifs à cause de la panne de deux disques durs sur le serveur à Paris. Il a donc fallu attendre la fin de la réparation réalisée par l'assistance de Quadratus pour pouvoir se reconnecter.

Pendant ce laps de temps où la connexion était impossible, nous en avons profité pour construire un tableau Excel que nous avons alimenté de données confidentielles concernant les salariés d'un restaurant. Ce tableau avait pour but de faciliter la saisie de ce dossier sur Quadratus Paie. Le principe a été de regrouper sur un seul et même document, des informations de Cegid Expert telles que la durée, le motif de recours et de fin du contrat de travail, la date de naissance de l'employé, son numéro de sécurité sociale ainsi que ses cumuls de congés payés. Le gérant de cette entreprise recrute plusieurs extras du fait de la nature de son établissement ce qui engendre par conséquent beaucoup de mouvements de personnel. Effectuer le regroupement de ces informations a permis d'organiser de manière efficiente la saisie destinée à la création de salariés sans avoir à rechercher les renseignements à divers endroits. Nous avons évité aussi les éventuelles omissions dues au changement fréquent de personnel. Cette panne de réseau a été compensée par une méthode innovante de préparation à la saisie.

De même que Cegid Expert, l'accès au serveur de Quadratus s'effectue à distance via une connexion internet. L'utilisation de ce même procédé pour accéder à deux serveurs différents entraîne une incapacité à utiliser les deux logiciels en même temps. Pour récupérer les données de Cegid, pendant que nous sommes connectée à Quadratus, nous sommes obligée de changer de session. La navigation est alors stressante et génère une perte de temps importante.

En conclusion, l'outil informatique mis à notre disposition nous a posé quelques problèmes. Par manque d'ordinateurs bénéficiant de l'accès à Quadratus Paie, il a fallu mettre en place une organisation qui a perturbé le déroulement de la journée de travail de deux employées du cabinet Gécoring Evolutiv'. Cette difficulté a pu être résolue après l'installation du logiciel sur un troisième ordinateur. De plus, le fait d'utiliser une connexion internet pour avoir accès à un serveur hébergé à Paris entraîne des complications, d'où une perte de temps.

Conclusion

Les cabinets d'expertise comptable sont soumis à des réglementations strictes et leur mode d'organisation est naturellement impacté dès qu'une nouvelle norme est mise en place. C'est le cas des lois récentes du gouvernement qui ont bousculé la gestion des salariés et l'établissement de leurs bulletins de salaires.

Le cabinet Gécorin Evolutiv' a profité de l'une des mesures de la simplification des démarches administratives pour procéder à un changement de logiciel de paie. La mesure concernée a pour but d'instaurer la mise en place obligatoire de la déclaration sociale nominative en 2016 pour l'ensemble des entreprises.

Gécorin Evolutiv' rentre dans la catégorie des cabinets d'expertise comptable de petite taille, ce qui implique que les moyens financiers pour changer de logiciel sont limités. En effet, le coût d'une application s'élève environ à 6 000 euros. Mais la base de l'ancien logiciel du cabinet - Cegid Expert - est devenue obsolète et les associés ont craint que celui-ci ne supporte pas la mise à jour importante nécessaire pour mettre en place cette nouvelle obligation. Concernant le choix du nouvel outil, le rachat du cabinet Gécorin Evolutiv' par le cabinet BPA Experts & Associés a amené celui-ci à adopter le même outil que le cabinet acquéreur c'est-à-dire Quadratus Paie. En résumé, l'arrivée de la DSN, un matériel vieillissant et le rachat du cabinet, ont conduit à cette mutation informatique.

Lors d'un changement de logiciel de paie en cours d'année, nous sommes dans l'obligation de ressaisir tous les bulletins de salaire de l'année. Cet impératif est dû aux déclarations que nous devons effectuer en fin d'année et qui reprennent l'ensemble des informations de la paie de l'année complète. Le cabinet Gécorin Evolutiv' a été alors dans l'obligation de ressaisir l'intégralité des bulletins de salaire de sa clientèle et de paramétrer le logiciel afin que l'ensemble de ceux-ci soit en parfaite cohérence avec la législation du travail. Le nombre de bulletins de salaire qui ont été ressaisis s'élève à environ 850, sachant que le nombre à atteindre est de 1100. Cette différence concerne les bulletins du secteur du BTP. Une des difficultés auxquelles nous avons été confrontés n'a pas encore été solutionnée, il s'agit de la garantie minimum au SMIC de ce domaine d'activité. Nous sommes en attente d'une réponse pour pouvoir résoudre le problème de l'assiette des cotisations avec ou sans la majoration des heures supplémentaires à prendre en compte. Il est possible que cette différence de calcul soit due à un défaut du paramétrage de notre part.

Le paramétrage d'un nouveau logiciel de paie n'est pas une mission habituelle et demande une disponibilité importante. Le fait que le cabinet ait recruté une stagiaire pour l'affecter à cette tâche, à temps complet, a permis à celle-ci de se consacrer à l'exploration des diverses fonctionnalités de l'outil, ce qui n'aurait pas été possible pour une employée, qui devait prioritairement réaliser ses tâches quotidiennes.

Nous savons qu'il ne s'agit pas d'une mission courante alors nous nous sommes demandée : **quels sont les écueils rencontrés lors du paramétrage d'un nouveau logiciel de paie ?**

La mission a été d'autant plus complexe que l'ensemble du personnel du cabinet ne connaissait pas le logiciel et ses fonctionnalités hormis la gestionnaire de paie qui était informé de quelques notions de base. Aussi, à chaque problème rencontré, personne au cabinet ne pouvait répondre à nos questions. Des recherches documentaires et des explorations de l'outil ont été indispensables. Il a fallu tenter, dans un premier temps, de comprendre seule ce qui provoquait des erreurs dans le paramétrage et, dans un second temps, essayer de joindre l'assistance de Quadratus. En revanche, chercher seule des solutions aux difficultés rencontrées a permis d'acquérir des automatismes plus rapidement sur le nouveau logiciel.

D'un point de vue personnel, le manque de formation a été en partie positif, rendant ainsi la découverte du logiciel intéressante. Concernant le côté négatif, la méconnaissance de cette application a rendu le paramétrage assez long. Nous comprenons la difficulté, pour un cabinet d'expertise comptable de petite taille, à consacrer un équivalent temps plein à cette tâche ; d'autant que l'employée du cabinet aurait dû jongler entre les tâches habituelles et cette mission supplémentaire considérée comme complexe. De plus, cette double activité entraîne un risque d'erreurs élevé.

Nous avons remarqué que le paramétrage du logiciel demande des compétences approfondies en paie pour comprendre les différences entre les paies effectuées sur l'ancien logiciel et les paies saisies sur le nouveau. D'autre part, une aisance en informatique permet d'acquérir des automatismes plus rapidement et d'appréhender plus facilement le fonctionnement du paramétrage du logiciel. Enfin, la nouvelle organisation qui consiste à avoir un seul et même serveur pour un groupement de cabinets en y accédant à l'aide d'une connexion internet a posé des difficultés, ce qui a également augmenté le temps passé au paramétrage de celui-ci.

En revanche, les nouveaux logiciels évoluent favorablement et permettent de simplifier la saisie des paies comme par exemple le mode conventionnel mis en place par Quadratus. Mais dès lors que nos dossiers de paies comportent des particularités telles que les titres restaurants, la gestion des apprentis arrivés dans une entreprise en cours d'année ou encore la maladie longue durée, ceux-ci ne sont pas encore adaptés. Ce sont justement sur ces points que notre paramétrage a posé des difficultés.

Malgré les obstacles rencontrés lors du paramétrage, nous avons pu constater des points positifs par rapport à notre ancien logiciel. Le mode conventionnel est un atout qui permet dans certains cas de limiter les risques d'oubli ou d'erreur. Par exemple, dans la convention collective de la coiffure ou de la papeterie, une prime d'ancienneté est obligatoire. La gestion de ces conventions, directement prise en charge par le logiciel, permet le calcul automatique de cette prime qui apparaît directement sur le bulletin de salaire en tenant compte de la date de début de l'ancienneté, date renseignée dans la fiche du salarié. Cette fonction n'existe pas dans Cegid Expert, d'où un risque d'oubli élevé de cette prime, à moins de consulter la convention collective régulièrement, et d'assurer le suivi de l'ancienneté de chaque salarié. L'autre point positif concerne le paramétrage du libellé « avantage en nature » qui permet d'afficher directement le montant en haut de bulletin ainsi qu'en déduction en bas de bulletin contrairement à l'ancien logiciel où l'avantage en nature devait être renseigné à deux endroits différents sur le bulletin.

Nous pouvons cependant regretter le mode de fonctionnement des libellés par rapport à Cegid Expert où nous pouvions insérer tous les libellés créés par le logiciel lors de la saisie de notre bulletin de salaire. Sur le nouveau, seuls les libellés créés par

nos soins, peuvent être insérés. Il est regrettable que, dans certaines situations, nous soyons amenés à créer un libellé alors qu'il était déjà existant sur l'applicatif.

Nous pouvons affirmer que cette mission nous a permis de gagner en autonomie grâce à la résolution, seule, de certaines difficultés rencontrées. Le fait de devoir ressaisir autant de bulletins de salaire et de paramétrer le logiciel afin que ceux-ci soient en concordance avec la législation, nous a permis d'acquérir des connaissances complémentaires en droit du travail et en gestion de la paie. En outre, l'utilisation de deux logiciels de paie, dont un paramétrage pour l'un d'eux, nous permettra pour le futur de démontrer nos capacités à nous adapter à des logiciels de paie différents.

Pour finir, le gouvernement actuel évoque la mise en place d'une nouvelle loi qui risque d'impacter fortement la gestion du social : l'impôt à la source. Les cabinets d'expertise comptable seront alors touchés soit par une mise à jour de leur logiciel actuel soit par un changement d'applicatif, auquel cas, un paramétrage sera à nouveau indispensable. Cette situation étant susceptible de se reproduire, une formation approfondie qui permettrait d'avoir une bonne connaissance, en matière de paramétrage, du logiciel retenu, pourrait être organisée. Cette mission pourrait également être confiée à une personne spécialisée dans ce domaine.

Bibliographie

Interviews :

Interview Emmanuel Macron – Ministre de l'économie et des Finances - BFM TV du 1/6/2015

Interview dans la Profession Comptable - n°291 – Avril 2007

Enquêtes :

INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) – EAE (Enquête Annuelle d'Entreprise) Services 2006

INSEE Indice de chiffres d'affaires dans le commerce et les services -Indices CVS-CJO de valeur - Activités comptables, de 1996 à 2009 et de l'OMECA (Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable du Commissariat aux comptes et de l'Audit)

Etude de l'IFOP (Institut Français d'Opinion Public) pour le CSOEC (Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables) en mai 2006

Source des CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie) des Pays de la Loire

Sites internet :

<http://www.gouvernement.fr/action/le-choc-de-simplification>

<http://www.e-c-f.fr/edition/omeca.html>

<http://www.dsn-info.fr/>

<http://www.fnaga.com/> : page d'accueil – consultation mai 2015

<http://www.fcga.fr/> : page d'accueil – consultation mai 2015

http://revuefiduciaire.grouperf.com/chiffres/smic_minimum_garanti.html

www.boulangerie65.org/adherent/iso.../actu_n_2__2012_pour_pdf.pdf : fichier PDF - Assiette de la CSG et de la CRDS au 1^{er} janvier 2012 pour les cotisations patronales de prévoyance complémentaire

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F32038.xhtml> : Comment fixer la rémunération d'un apprenti ?

http://www.quadratus.fr/index.php?option=com_quickfaq&view=items&cid=4%3Apaie&id=179%3AGestion+des+Tickets+restaurants&Itemid=489

Article :

Article du Figaro « *Un code du travail décrié pour sa complexité* » publié le 14-04-2014

Dépliants :

Dépliant DSN – Juin 2014

Législation :

Article R. 133-14 du Code de la Sécurité Sociale

Memento Lefevre Francis – social de 2012

Gestion pratique des rémunérations du BTP – Editions Tissot – Janvier 2011

Code du travail en vigueur

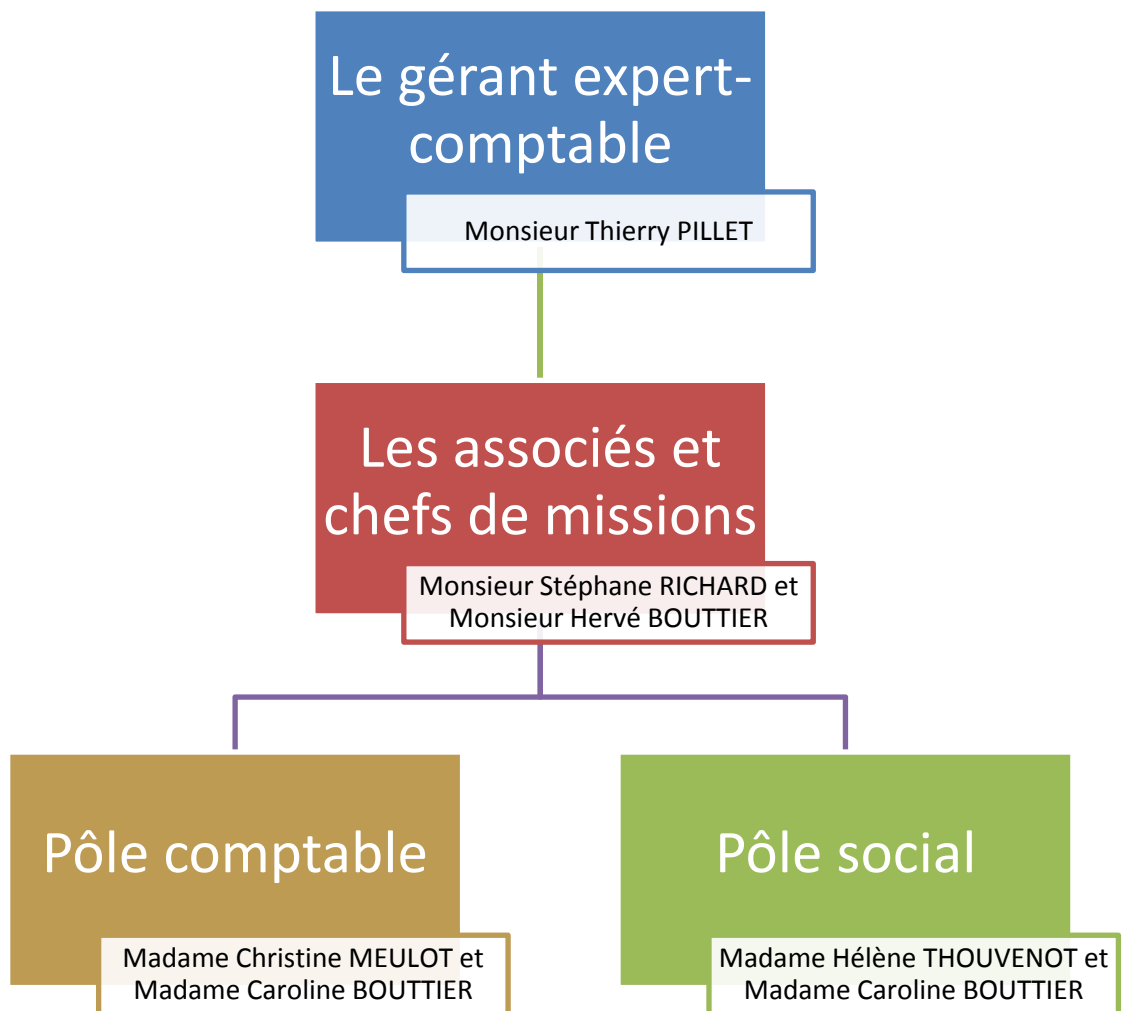
Code du commerce

Convention collective de l'automobile – Section 8 paragraphe 34

Arrêt de la Cour de Cassation de la Chambre Sociale du 23 avril 1990

Arrêt de la Cour de Cassation de la Chambre Sociale du 21 février 1991

Annexe 1 : L'organigramme du cabinet Gécorin Evolutiv'



Annexe 3 : Domaine d'activité à choisir lors de la création d'un dossier du BTP

1: Généralités | 2: Généralités | 3: Banques | 4: Paié | 5: Tarif AT | 6: Conv. collectives | 7: Liaison comptable | 8: Divers | 9: Divers 2 | Alléo. et 35 H

Codes NAF supplémentaires : 1: [] 2: [] Code issue: []

NAF 2008: [] Naf 2008: []

Situation géographique

- France métropolitaine
- Alsace-Moselle
- Corse
- DOM-TOM
- Monaco

Zone spécifique

- ZRR
- ZRU
- ZFU <= 5 ans
- ZFU > 5 ans
- LOM
- LOPOM
- LOEOM Renforcée
- ZRD
- JEI
- Autre zone

Domaine d'activité

- Cas général
- Métier: Bâtiment (accord)
- BTP
- Hôtels/café/restaurant
- MSA

Liste des métiers

Code	Intrubé
0420	Auto-moto de la Réunion
0430	Automobile (services de l'automobile: commerce et réparation, contrôle)
0450	Avocats (personnel salarié)
0500	Bâtiment (accords nationaux)
0510	Bâtiment - cadres nationale (+10 salariés)
0511	Bâtiment - Cadres Nord-Pas de Calais (+10 salariés)
0512	Bâtiment - cadres nationale (-10 salariés)
0513	Bâtiment - Cadres Nord Pas de Calais (+10 salariés)
0514	Bâtiment - Cadres Région parisienne (-10 salariés)
0515	Bâtiment et Travaux Publics Cadres - Réunion (-10 salariés)
0516	Bâtiment - ETAM Nationale (+10 salariés)
0517	Bâtiment - ETAM Seine et Marne (+10 salariés)
0518	Bâtiment - ETAM Poitou - Charentes (+10 salariés)
0519	Bâtiment - ETAM Haute-Normandie (+10 salariés)
0520	Bâtiment - cadres Région parisienne (+10 salariés)
0521	Bâtiment - ETAM Basse Normandie (+10 salariés)
0522	Bâtiment - ETAM Picardie (+10 salariés)
0523	Bâtiment - ETAM Aquitaine (+10 salariés)
0524	Bâtiment - ETAM Alsace (+10 salariés)
0525	Bâtiment - ETAM Seine et Marne (+10 salariés)
0526	Bâtiment - ETAM Poitou - Charentes (-10 salariés)
0527	Bâtiment - ETAM Haute-Normandie (-10 salariés)
0528	Bâtiment - ETAM Basse-Normandie (-10 salariés)

Sauvegarder | Annuler | Imprimer | Fermer

Annexe 4 : Les plans de paie type

Image n°1 : Situation des plans de paie au moment du problème

Paramétrage des contrats [Visualisation]

Catégorie : 243 Ouvrier mens. Réf. contrat : 0 Intitulé : CONTRAT OUVRIERS Catégorie équivalente :

Organismes : ARRCO : Code de l'institution :
 AGIRC :
 Prévoyance :
 Prévoyance complémentaire :
 Frais de santé :
 Taxe CCCA :

Primes	Retraite	Prévoyance	Mutuelles / Autres	Non soumise	Non Imposable
Libellé	Intitulé	Libellé bulletin	Montant		
B_P8	MAJO. HEURES DE NUIT 100%				
B_P2	MAJO. HEURES DIMANCHE 100%				
B_P5	MAJO. HEURES JOUR FERIE 100%				
B_45	INDEMNITÉ MAÎTRE D'APPRENTISS.				0,00000
B_46	NBRE DE REPAS				0,00000
B_48	VALEUR REPAS				8,74000
B_47	PRIME DE PANIER				
B_49	PRIME DE PANIER NON EXD				
B_50	IND. TRAJET Z1.A				0,47000
B_51	IND. TRAJET ZONE I.B				0,66000
B_52	IND. TRAJET ZONE II				1,87000

Mise à jour Sauvegarder Annuler Fermer

Image n°2 : Plan de paie des ouvriers après la résolution du problème

Paramétrage des contrats [Visualisation]

Domaine d'activité : Cas général Métier : Bâtiment - Ouvriers Pays de la Loire (-10 salariés) Liste

Catégorie : 243 Ouvrier mens. Réf. contrat : 0 Intitulé : CONTRAT OUVRIERS Catégorie équivalente :

Organismes : ARRCO : 03-GROUPE Code de l'institution : A201 PRO BTP
 AGIRC :
 Prévoyance : 03-GROUPE 0914 PRO BTP
 Prévoyance complémentaire :
 Frais de santé : 03-GROUPE 0914 PRO BTP
 Taxe CCCA :

Primes	Retraite	Prévoyance	Mutuelles / Autres	Non soumise	Non Imposable
Libellé	Intitulé	Libellé bulletin	Montant		
B_P8	MAJO. HEURES DE NUIT 100%				
B_P2	MAJO. HEURES DIMANCHE 100%				
B_P5	MAJO. HEURES JOUR FERIE 100%				
B_45	INDEMNITÉ MAÎTRE D'APPRENTISS.				0,00000
B_46	NBRE DE REPAS				0,00000
B_48	VALEUR REPAS				8,74000
B_47	PRIME DE PANIER				
B_49	PRIME DE PANIER NON EXD				
B_50	IND. TRAJET Z1.A				0,47000
B_51	IND. TRAJET ZONE I.B				0,66000
B_52	IND. TRAJET ZONE II				1,87000

Mise à jour Sauvegarder Annuler Fermer

Annexe 5 : Calcul du salaire brut abattu sur le nouveau logiciel de paie Quadratus

Entré(e) le	: 01/06/2009				
Emploi	: OUVRIER PROFESSIONNEL	Ancienneté :	01/06/2009		
Qualif:	Classif:	Coeff: 185	SMIC horaire :	9.61	Plafond Sécu : 4322.73
Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot.Patronales
SALAIRE DE BASE	169.00	10.3000	1740.70		
H. supp majorées à 25 %	17.33	2.5750	44.62		
SOUS TOTAL SALAIRE DE BASE	169.00		1785.32		
SALAIRE BRUT			1785.32		
Abattement	1785.32	10.0000	178.53		
Brut abattu limité			1624.09		
Brut abattu non limité			1606.79		
EQ01 URSSAF MALADIE-MATERN.-INVAL.	1624.09	0.7500	12.18	12.8000	207.88
EQ16 CONTRIB. SOLIDARITE AUTONOMIE	1624.09			0.3000	4.87
EQ03 URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL	1624.09			6.8000	110.44
EQ20 AF Taux réduit	1624.09			3.4500	56.03
EQ05 URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF	1624.09	6.8500	111.25	8.5000	138.05
EQ06 URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF	1624.09	0.3000	4.87	1.8000	29.23
EQ07 FNAL	1810.86			0.1000	1.81
EQ5N FINANCEMENT OSS-OPE	1624.09			0.0100	0.28
EQF7 REDUCTION FILLON	504.44			-100.0000	-504.44
EQ12 ASSURANCE CHOMAGE TR A	1624.09	2.4000	38.98	4.0000	64.36
EQ19 FONDS DE GARANTIE (AGS)	1624.09			0.3000	4.87
EQ0A BTP-RETRAITE OUVRIER T1	1624.09	3.1000	50.35	4.6500	75.52
EQR1 RETRAITE - AGFF NC TR 1	1624.09	0.8000	12.99	1.2000	19.49
EQH7 BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1624.09			0.8100	13.16
EQH8 BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1624.09	0.8600	13.97	0.1800	2.92
EQH9 BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1624.09			0.7200	11.69
EQ77 BTP-PREV HOSP CHIR OUVRIER	1624.09	0.0100	0.16	0.0100	0.16
EQH0 BTP-CONSTRUCTYS HT	1624.09			0.9000	14.62
EQHP BTP-CONSTRUCTYS TVA	1624.09			0.1800	2.92
EQHR BTP-APNAB	1624.09			0.1500	2.44
EQHV BTP - TAXE CCCA	1810.86			0.3000	5.43
EQHT BTP - CAISSE DE CONGES PAYES	1785.32			20.6000	367.78
EQHU BTP - CCP OPPBTP	2019.91			0.1100	2.22
EQ6B TAXE APPRENTISSAGE	1810.86			0.5000	9.05
EQ64 CONTRI'DEVELOPPT APPRENTISSAGE	1810.86			0.1800	3.26
EQBL PARTICIP FORM ENTREP < 10 BTP	1624.09			0.3000	4.87
EWID BTP - CSG DEDUCTIBLE OUVRIER	1770.32	5.1000	90.29		
EWZB REDUCT HEURES SUPPL. P.P.<= 20	17.33			-1.5000	-26.00
TOTAL DES RETENUES			335.04		623.49
Cotis. Retraite/Prév./F.santé				0.16	
NET IMPOSABLE				1450.44	
Cotis. Retraite/Prév./F.santé				0.16	
SWB1 BTP - CSG - OUVRIER	1770.32	2.4000	42.49		
SWB4 BTP - CRDS - OUVRIER	1770.32	0.5000	8.85		

Annexe 6 : Calcul du salaire brut abattu sur l'ancien logiciel de paie Cegid Expert

RUBRIQUES		QUANTITE OU BASE	TAUX	A DEDUIRE	A PAYER	CHARGES PATRONALES TAUX MONTANT	
0015	Salaire horaire	151,67	10,3000		1 562,20		
2016	Heures supplémentaires 25 %	17,33	12,8750		223,12		
TOTAL BRUT					1 785,32		
69L0	Abattement frais prof.			178,53			
69L2	Garantie minimum au SMIC				58,94		
BRUT ABATTU					1 665,73		
2000	Maladie	1 665,73	1,0500	17,49		12,8000	213,21
2030	Ass. Vieillesse TA	1 665,73	6,8500	114,10		8,5000	141,59
2060	Vieillesse dépl.	1 665,73				1,8000	29,98
2090	Allocations familiales	1 665,73				3,4500	57,47
2120	Accident du travail	1 665,73				6,8000	113,27
2150	FNAL TA	1 857,29				0,1000	1,86
5700	Contribution solidarité d'autonomie	1 665,73				0,3000	5,00
5850	Réduction loi Fillon cas général	1 665,73				-26,2300	-436,92
5852	Loi Fillon majoration BTP	1 665,73					-43,69
5900	Déduc. Patronale H.Supp. (= < 20Sal)	17,33					-26,00
7000	ASSEDIC AC tranche A	1 665,73	2,4000	39,98		4,0000	66,63
7034	AGFF T1	1 665,73	0,8000	13,33		1,2000	19,99
7180	AGS (FNGS)	1 665,73				0,3000	5,00
8000	Retraite ARRCO T1	1 665,73	3,1000	51,64		4,6500	77,46
8453	Caisse congés payés BTP	1 785,32				21,3300	380,81
8600	Prév. Ouvrier Pro BTP TA	1 665,73	0,8700	14,49		1,0000	16,66
8604	Prév. Ouvrier Pro BTP TA	1 665,73				0,7200	11,99
8627	Garantie Arrêt de travail BTP TA	1 665,73				1,8000	29,98
8992	Forfait social	100,00				20,0000	20,00
9000	CSG déductible	1 770,74	5,1000	90,31			
9201	Formation continue APNAB	1 665,73				1,0500	17,49
9203	Formation continue tva	1 665,73				0,1800	3,00
9211	Taxe d'apprentissage	1 857,29				0,6800	12,63
9313	Taxe CCABTP	1 884,61				0,3000	5,65
9002	CSG non déductible	1 770,74	2,4000	42,50			
9004	CRDS	1 770,74	0,5000	8,85			
TOTAL RETENUES					392,69		723,06
NET IMPOSABLE					1 443,98		
2863	Abondement PEE				100,00		

Annexe 7 : Courrier de l'URSSAF



► URSSAF PAYS DE LA LOIRE

Département Inspection
Affaire suivie par :
Tél. (ligne directe) :
Portable :
Télécopie :
Courriel :

Adresse de correspondance :

Références à rappeler :

Lettre Recommandée avec A.R. 2C 087 219 9320 5

Le Mans, le 9 avril 2015

SIRET :
N° Compte URSSAF :

Objet : Confirmation d'observations suite à contrôle

Madame, Monsieur,

Vous avez fait l'objet d'un contrôle pour la période du 01/01/2012 au 31/12/2013.

Conformément aux dispositions prévues par l'article R.243-59 du code de la sécurité sociale, une lettre d'observations établie par , inspecteur du recouvrement, vous a été adressée en recommandé avec accusé de réception le 25/02/2015.

Le délai contradictoire de trente jours imparti par ce courrier étant échu, je vous confirme que la réglementation en vigueur n'est pas respectée sur certains points qui ont fait l'objet d'observations sans redressement, à savoir :

OBSERVATION POUR L'AVENIR : ASSIETTE MINIMUM CONVENTIONNELLE.

Textes.

- Article R.242-1 du code de la Sécurité sociale
- Loi n°70-7 du 2 janvier 1970

Le montant des rémunérations à prendre pour base de calcul des cotisations ne peut être inférieur, en aucun cas, au montant du salaire minimum de croissance calculé en fonction de l'horaire effectif de travail du salarié, compte tenu, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

L'assiette minimum doit s'apprécier lors de chaque paie.

Annexe 8 : La fonctionnalité : Forcer la base

Code	Libellé	Base	Taux	Retenues	Gains	Taux Pat.	Cotis Pat.
B_67	IND. TRANSPORT ZONE VII		17.30				
B_BU	IND. TRANSPORTS ZONE VII		3.32				
	SALAIRE BRUT	1 785.32			1 785.32		
	Abattement	1 785.32	10.00		178.53		
	Brut abattu limité				1 624.09		
	Brut abattu non limité				1 606.79		
EQ01	URSSAF MALADIE-MATERN.-INVAL.	1 624.09	0.75	12.18		12.80	207.88
EQ16	CONTRIB. SOLIDARITE AUTONOMIE	1 624.09				0.30	4.87
EQ03	URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL	1 624.09				6.80	110.44
EQ20	AF Taux réduit	1 624.09				3.45	56.03
EQ24	AF Complément					-1.80	
EQ05	URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF	1 624.09	6.85	111.25		8.50	138.05
EQ06	URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF	1 624.09	0.30	4.87		1.80	29.23
EQ07	FNAL	1 810.86				0.10	1.81
EQ5N	FINANCEMENT OSS-OPE	1 624.09				0.016	0.26
EQF7	REDUCTION FILLON	504.44				-100.00	-504.44
EQ12	ASSURANCE CHOMAGE TR A	1 624.09	2.40	38.98		4.00	64.96
EQ14	ASSURANCE CHOMAGE TR B		2.40			4.00	
EQ19	FONDS DE GARANTIE (AGS)	1 624.09				0.30	4.87
EQHA	BTP-RETRAITE OUVRIER T1	1 624.09	3.10	50.35		4.65	75.52
EQHB	BTP-RETRAITE OUVRIER T2		8.10			12.15	
EQR1	RETRAITE - AGFF NC TR 1	1 624.09	0.80	12.99		1.20	19.49
EQR2	RETRAITE - AGFF NC TR 2		0.90			1.30	
EQH7	BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1 624.09				0.81	13.16
EQH8	BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1 624.09		13.97		0.18	2.92
EQH9	BTP-PREVOYANCE OBLIGAT OUVRIER	1 624.09	0.86			0.72	11.69

Colis patronales: **623.49**

Colis salariales: **386.38**

Coût global: **2 408.81**

Net à Payer: **1 388.94 €**

Infos. bulletin: Ouvert

A éditer

Sauvegarder

Annuler

Fermer

Annexe 9 : Assiette de la CSG et de la CRDS

Actualité de la Boulangerie Bigourdane

Social

Assiette de la CSG et de la CRDS au 1^{er} janvier 2012 pour les cotisations patronales de prévoyance complémentaire

Auparavant, la CSG et la CRDS étaient dues sur le montant des cotisations patronales finançant des prestations de prévoyance complémentaire, après abattement pour frais professionnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, cet abattement est supprimé pour les contributions patronales de prévoyance complémentaire qui sont assujetties en totalité à CSG/CRDS.



Est soumise à CSG et CRDS, la part patronale des cotisations dues au titre:

- Du régime de frais de soins de santé,
- De la rente éducation,
- De l'invalidité décès.

Annexe 11 : Bulletin de salaire avec des titres restaurant

Entré(e) le : 24/03/2015		Ancienneté : 24/03/2015				
Emploi : MECANICIEN						
Qualif:	Classif:	Coeff:	SMIC horaire : 9.61	Plafond Sécu : 3170.00		
Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot.Patronales	
SALAIRE DE BASE	151.67	9.8767	1498.00			
H. supp majorées à 25 %	17.33	12.3459	213.95			
SOUS TOTAL SALAIRE DE BASE	169.00		1711.95			
SALAIRE BRUT			1711.95			
EQ01 URSSAF MALADIE-MATERN.-INVAL.	1711.95	0.7500	12.84	12.8000	219.13	
EQ16 CONTRIB. SOLIDARITE AUTONOMIE	1711.95			0.3000	5.14	
EQ03 URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL	1711.95			2.4000	41.09	
EQZ0 AF Taux réduit	1711.95			3.4500	59.06	
EQ05 URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF	1711.95	6.8500	117.27	8.5000	145.52	
EQ06 URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF	1711.95	0.3000	5.14	1.8000	30.82	
EQ07 FNAL	1711.95			0.1000	1.71	
EQ5N FINANCEMENT OSS-OPE	1711.95			0.0160	0.27	
EQF7 REDUCTION FILLON	413.09			-100.0000	-413.09	
EQ12 ASSURANCE CHOMAGE TR A	1711.95	2.4000	41.09	4.0000	68.48	
EQ19 FONDS DE GARANTIE (AGS)	1711.95			0.3000	5.14	
EQ20 RET NC OBLIG TR 1	1711.95	3.1000	53.07	4.6500	79.61	
EQR1 RETRAITE - AGFF NC TR 1	1711.95	0.8000	13.70	1.2000	20.54	
E_07 PREVOYANCE SOUMISE	1711.95	0.2200	3.77	1.1700	20.03	
E_08 INCAPACITE TOT. ET TEMP.	1711.95	0.1700	2.91			
E_00 IRP AUTO - INDEM. FIN CARRIERE	3170.00			1.2500	39.63	
E_01 IRP AUTO - CESA	1711.95			0.0800	1.37	
E_02 IRP AUTO - APASCA	3170.00			0.0800	2.54	
FTR1 TICKET RESTAURANT PP	64.00			100.0000	64.00	
EQ28 TAXE APPRENTISSAGE	1711.95			0.5000	8.56	
EQ74 CONTRI°DEVELOPPT APPRENTISSAGE	1711.95			0.1800	3.08	
EQ29 PARTICIPAT° FORMAT° ENTREP< 10	1711.95			1.0500	17.98	
EQDB PARTICIP° FORMATION CDD	1711.95			1.0000	17.12	
EW27 CSG DEDUCTIBLE	1702.02	5.1000	86.80			
EWZB REDUCT HEURES SUPPL. P.P.<= 20	17.33			-1.5000	-26.00	
TOTAL DES RETENUES			336.59		411.73	
NET IMPOSABLE			1375.36			
S-13 TICKETS RESTAURANT	-64.00		-64.00			
SW01 URSSAF CSG NON DEDUCTIBLE	1702.02	2.4000	40.85			
SW02 URSSAF CRDS	1702.02	0.5000	8.51			
NET A PAYER			1262.00			
Heures période	169.00	Cumul bases	3930.50	Paiement	Total cot.patronales	411.73
Cumul heures	388.01	Cumul bruts	3930.50			
Cumul h.sup	39.79	Cumul imposable	3142.73	par Chèque	Total des retenues	797.68

Annexe 12 : Lettre de l'organisme de prévoyance



CIPREV
8, avenue Victor-Hugo
94000 EPINAL
Tél : 03 29 69 21 21 - Fax : 03 29 35 17 92
Email : prestations@groupevictorhugo.com

Bordereau décompte de prestations

M.
Code adhérent :
N° décompte :
Epinal, le 04/05/2015
72000 LEMANS
MONSIEUR
N° S.S. : 1
Garantie : 4 6540 2

Date d'arrêt de travail : 17/08/2013 Motif de l'arrêt : maladie

Période de maladie : du 24/02/2015 au 27/03/2015
Période indemnisée par la CIPREV : du 24/02/2015 au 27/03/2015 soit 32 jour(s)
Pourcentage du temps de travail : 100,00%

Salaires de référence Employeur : 20 675,16 € annuel

	TA	TB	TC	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Pourcentage et type de garantie	30% du salaire brut					
Salaire brut perdu servant au calcul				1 837,79		
Salaire net perdu				1 425,20		
Autres revenus						
Carence à déduire						
Chômage						
Maintien de salaire CIPREV à déduire						
Montant conventionnel à déduire						
32 jour(s) Sécurité Sociale à 28,49 €				911,68		
Prestation CIPREV brute	551,34					
Prestation CIPREV soumise à charges				468,64		
Pour information :						
Charges sociales	14,59%			68,37		
CSG déductible	5,10%			23,48		
Prestation exonérée de charges				82,70		
Prestation nette				446,14		
CSG non déductible	2,40%			11,05		
CRDS	0,50%			2,30		

Montant **551,34 €** soit 3 616,55francs

PAIEMENT ENTREPRISE

La somme de 468,64€ est à noter sur le bulletin de paie comme du salaire brut et est soumise aux charges totales. La somme de 82,70€ est à ajouter au net imposable et au net à payer.

Annexe 13 : Bulletin de salaire avec l'indemnité journalière de prévoyance

Rubriques		Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot.Patronales
SALAIRE DE BASE		151.67	10.0000	1516.70		
Absence maladie 010315-310315		151.67	10.0000	1516.70		
B-21 REINTEGRATION IJSS PREVOYANCE		453.99		453.99		
B-22 IJ DIFFERENTIELLE NON SOUMISE		-80.11		-80.12		
Maintien de salaire		1063.80		1063.80		
IJSS brutes		1063.80		1063.80		
SALAIRE BRUT				373.87		
EQ01 URSSAF MALADIE-MATERN.-INVAL.		373.87	0.7500	2.80	12.8000	47.86
EQ16 CONTRIB. SOLIDARITE AUTONOMIE		373.87			0.3000	1.12
EQ03 URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL		373.87			1.8000	6.73
EQ20 AF Taux réduit		373.87			3.4500	12.90
EQ05 URSSAF ASS. VIEILLESSE PLAF		373.87	6.8500	25.61	8.5000	31.78
EQ06 URSSAF ASS. VIEILLESSE DEPLAF		373.87	0.3000	1.12	1.8000	6.73
EQ07 FNAL		373.87			0.1000	0.37
EQ5N FINANCEMENT OSS-OPE		373.87			0.0160	0.06
EQF7 REDUCTION FILLON		40.72			-100.0000	-40.72
EQ12 ASSURANCE CHOMAGE TR A		373.87	2.4000	8.97	4.0000	14.95
EQ19 FONDS DE GARANTIE (AGS)		373.87			0.3000	1.12
EQ20 RET NC OBLIG TR 1		373.87	3.1000	11.59	4.6500	17.38
EQR1 RETRAITE - AGFF NC TR 1		373.87	0.8000	2.99	1.2000	4.49
E_07 PREVOYANCE SOUMISE		373.87	0.2200	0.82	1.1700	4.37
E_08 INCAPACITE TOT. ET TEMP.		373.87	0.1700	0.64		
E-45 MENSUALISATION TA		373.87			1.0000	3.74
E-00 INDEM. FIN DE CARRIERE CIPREV		3170.00			1.3800	43.75
E-01 CIPREV - CESA		373.87			0.0800	0.30
E-02 APASCA FORFAIT CIPREV		3170.00			0.0800	2.54
EQ28 TAXE APPRENTISSAGE		373.87			0.5000	1.87
EQ74 CONTRI'DEVELOPPT APPRENTISSAGE		373.87			0.1800	0.67
EQ31 PARTICIPAT' FOR' ENTREP >=10		373.87			1.0500	3.93
EQ33 VERSEMENT TRANSPORT ENTREP > 9		373.87			2.0000	7.48
EW27 CSG DEDUCTIBLE		371.70	5.1000	18.96		
EWFS FORFAIT SOCIAL		4.37			8.0000	0.35
TOTAL DES RETENUES				73.50		173.77
N-22 AVANCE IJ DIFFERENTIELLES		80.11		80.12		
NET IMPOSABLE				380.49		
SW01 URSSAF CSG NON DEDUCTIBLE		371.70	2.4000	8.92		
SW02 URSSAF CRDS		371.70	0.5000	1.86		
SIJS AVANCE IJSS		823.98		823.98		
NET A PAYER				1193.69		
Heures période	0.00	Cumul bases	1163.97	Paiement	Total cot.patronales	173.77
Cumul heures	0.00	Cumul bruts	1163.97	par chèque	Total des retenues	258.05
Cumul h.sup	0.00	Cumul imposable	1167.69		Coût global période	1451.74
Solde rep.comp.	23.53					
Solde rep.remp.						
Solde rep.récup.		Cum H.Majorées	0.00			
Automobile (services de l'automobile: commerce et réparation, contrôle technique, formation des conducteurs				NET A PAYER		1193.69 Euros