

# COMPTAZINE



Coordonnées de l'employeur

## BULLETIN DE PAIE

Mars 2011

**SOCIETE EXEMPLE**  
23 rue Pasteur  
75001 PARIS

SIRET 35867022800014 - NAF 5829C  
URSSAF 320 2022408

Etablissement : SOCIETE EXEMPLE  
Période du 01/03/2011 au 31/03/2011  
Payé le 31/03/2011 par chèque

**M STAGIAIRE Exemple**  
10 rue de Voltaire  
75008 PARIS

Matricule : 8 SS : 1880734251004  
Emploi : Stagiaire  
C. collective : ...  
Contrat : Stage  
Entrée : 01/03/2011

Période concernée

Coordonnées du stagiaire

GAINS				
Désignation	Base	Taux	Montant	Montant (ns)
Salaires de base	151,67	4,32078	655,33	
TOTAL			655,33	0,00

Nombre d'heures travaillées dans un mois (35h/semaine)

Montant brut payé = salaire net + cotisations salariales

RETENUES					
Désignation	Base	Taux Sal. %	Montant Sal.	Taux Pat. %	Montant Pat.
Sécurité sociale Maladie	238,24	0,750	1,79	13,100	31,21
Sécurité sociale Vieillesse plafonnée	238,24	6,650	15,84	8,300	19,77
Sécurité sociale Vieillesse déplafonnée	238,24	0,100	0,24	1,600	3,81
Allocations familiales	238,24			5,400	12,86
Cotisation FNAL plafonnée	238,24			0,100	0,24
Contribution de solidarité autonomie	238,24			0,300	0,71
Accident du travail	238,24			2,000	4,76
CSG non déductible	231,09	2,400	5,55		
CRDS non déductible	231,09	0,500	1,16		
CSG déductible	231,09	5,100	11,79		
TOTAL			36,37		73,36

A = Montant brut - [ 151,67 heures x Plafond de la sécu (22€/h) x 12.5 % ]

B = Base calculée (A) x 97%

Taux en vigueur imposés par les organismes

Cotisations à payer concernant l'aide au logement (FNAL), la solidarité aux personnes âgées

NET À PAYER

Salaires net touché pour le mois de mars C - D

Coût total pour l'employeur

Récapitulatif

Cumuls annuels		Cumuls de la période	
Net imposable	0,00	Net imposable	0,00
Soumis SS	636,37	Soumis SS	636,37
Coût total	728,69	Coût total	728,69
Heures salariées	151,67	Heures salariées	151,67

Le Comptazine nouveau est arrivé.

Plein de petites nouveautés pour ce mois. Je citerai entre autres, la création de la rubrique bons plans, l'amélioration du site internet et une petite refonte du design de la revue.

Les examens arrivent, la période de révision débute, je vous recommande de jeter un coup d'œil au bon plan du mois proposé par Thibaut Racinet en seconde page. Très pratique ces mémentos! Les éditions Francis Lefebvre offrent 2 volumes de l'année passée. (Gare à la fiscalité)

Nous proposons également aux étudiants intéressés de participer à la rédaction de la revue de manière rémunérée.

Pour les plus passionnés, vous pouvez également apporter vos précisions sur les thèmes abordés via les commentaires sur le site.

L'article sur le contrat de professionnalisation sera suivi le mois prochain par l'article sur le contrat en alternance. Comme ça, pas de jaloux!

Bonne lecture!

Sébastien Demay

### Sommaire :

- La conclusion du contrat de travail
- Le contrat de professionnalisation
- Le contrat de société
- Fiche n°4 : Le bulletin de paie

Bons Plans : Mémentos

## LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Par Jeremy Houssin, alternant DCG 3ème

**Le contrat de travail est un contrat que tout le monde souhaite signer un jour dans sa vie** et garder jusqu'à la retraite.

Un contrat écrit non obligatoire en CDI (mais conseillé !)

Alors comment se forme-t-il ? Par l'échange des consentements.

Il faut savoir que le code du travail ne prévoit pas l'obligation de produire un contrat écrit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Il est toutefois fortement conseillé de produire cet écrit, qui servira de preuve en cas de litige ! Et il est fréquent que les conventions collectives imposent un contrat écrit. Pour les CDD et les contrats à temps partiels, cet écrit est obligatoire.

Une période d'essai qui ne se présume pas

Voilà, le contrat est signé. Passons à son exécution. La quasi-totalité des contrats de travail comportent une période d'essai. La période d'essai permet au salarié d'apprécier son intérêt pour l'emploi, et à l'employeur de tester l'aptitude du salarié.

Si elle existe, elle doit obligatoirement être stipulée au contrat. Certains types de contrats (CDD, apprentissage) ou conventions collectives rendent obligatoire cette période d'essai.

Un déroulement dans des conditions normales d'emploi

Il ne faut pas la confondre avec un test professionnel, qui est un procédé de sélection préliminaire à l'embauche. Selon la Cour de cassation, le salarié doit être placé dans les conditions normales d'emploi pendant sa période d'essai. Si tel n'est pas le cas, une rupture de contrat pendant cette période peut être remise en cause, le salarié n'ayant pu prouver ses compétences et sa qualification pour le poste dans des conditions normales d'exercice.

Une durée contractuelle en CDI, encadrée en CDD

La durée de la période d'essai est librement fixée par les parties dans le cadre du CDI, sauf usage ou convention collective fixant une durée. Dans ce cas, elle peut être réduite, mais pas augmentée. Elle est fixée par la loi pour le contrat à durée déterminée selon que la durée du CDD est

inférieure ou égale à 6 mois (1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines) ou supérieure à 6 mois (1 mois).

Le renouvellement de la période d'essai est interdit pour les CDD et intérimaires. Il est possible pour les CDI sous certaines conditions (renouvellement prévu dans les conventions collectives ou le contrat de travail, accord écrit du salarié obligatoire, respect de la durée prévue dans la convention).

Une rupture libre sauf exceptions

En principe, chacune des parties peut rompre son engagement sans préavis, sans indemnités et sans justification. Il existe cependant des exceptions à ces règles notamment par les conventions collectives (qui peuvent prévoir un préavis obligatoire) ou par des restrictions légales (l'essai ne peut-être rompu par l'employeur dans certains cas énumérés : état de grossesse de la salariée, maladie et accidents professionnels...).

Et voilà. Le contrat est signé, la période d'essai est passée avec succès. Une belle carrière s'ouvre à vous. ■

### Publicité



**Le Réseau des Experts Comptables Indépendants**

*Une autre vision du métier qui fait le choix de la jeunesse*

**Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation**

qui permet d'alterner des phases d'apprentissages théoriques, et des périodes de formations pratiques, en relation avec la qualification recherchée.

**Salariés concernés**

Ce contrat est accessible aux :

- jeunes âgés de 16 à 25 ans,
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

**Employeurs**

Peuvent avoir recours à de tels contrats toutes les entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs.

**Formalisme**

Concernant le type de contrat, celui-ci peut être à durée indéterminée, mais aussi à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, dans certains cas jusqu'à 24 mois.

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur doit envoyer le contrat de professionnalisation à l'OPCA. Celui-ci émet un avis de conformité et confirme la prise en charge des dépenses de formation. Le contrat est alors déposé auprès de l'Unité territoriale de la DIRECCTE (direction régionale des entre-

prises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Au sein de l'entreprise, un tuteur, doit être nommé afin d'aider le salarié dans sa démarche de professionnalisation : celui-ci, qui peut être l'employeur lui-même, doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

Un des points importants de ce contrat est la rémunération, celle-ci varie en fonction de l'âge, et peut être ainsi présentée :

Niveau de formation ou de la qualification avant le contrat de professionnalisation		
Age	Inférieur au baccalauréat	Egal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC	Au moins 65% du SMIC
21 ans et plus	Au moins 70% du SMIC	Au moins 80% du SMIC
26 ans et plus	Au moins le SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	

Un contrat de professionnalisation ? C'est pour moi ?

**Des avantages tant pour l'employeur que pour le salarié**

Ce contrat dispose de nombreux avantages qui peuvent inciter les employeurs à y avoir recours.

- Allègements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus,
- Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi),
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

De plus, la formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Outre les aides financières, les employeurs apprécient également :

- De recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses,
- D'établir une convention de formation adaptée aux besoins de l'entreprise,
- D'assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux tuteurs.

**Les salariés bénéficient également d'avantages non négligeables :**

- Acquérir une qualification reconnue en situation de travail tout en étant rémunéré,
- Bénéficier d'une offre de formation adaptée à son niveau et à ses besoins,
- Etre accompagné par un tuteur ce qui facilite l'insertion dans l'entreprise.■

**Le contrat de société est avant tout un contrat,**

et doit à ce titre remplir les **quatre conditions de validité d'un contrat : capacité des associés, consentement non vicié, objet certain, cause licite.** (pour plus de détail à ce sujet, se référer à la revue 3).

**1. Les conditions de fond**

Elles sont instituées par **l'article 1832 du Code Civil :**

**Les associés**

Une société est constituée au minimum par deux associés personne physique ou personne morale (autres société), sauf dans le cas de société unipersonnelle (EURL et SASU),

Elle peut avoir un nombre d'associé minimum (7 en Société Anonyme) et un nombre d'associé maximum (cette limite n'existe que pour la SARL : 100 associés. Si ce seuil est dépassé, la société a un an pour régulariser la situation.)

**Le capital**

Le capital de la société est constitué par les apports réalisés par les associés et dont la société devient propriétaire.

Ils peuvent être **libérés entièrement** lors de la constitution de la société, ou **seulement partiellement**, mais le solde de la libération devant être libéré dans les cinq ans suivant la constitution.

**Les apports**

Il existe trois types d'apports : en numéraire, en nature et en industrie.

Les apports **en numéraire** correspondent à l'apport d'une somme d'argent.

Les apports **en nature** correspondent à

l'apport de bien matériel ou immatériel (table, ordinateur, brevet, licence, ...). L'évaluation des apports en nature est parfois soumise au contrôle d'un commissaire aux apports en SA et en SARL.

Les apports **en industrie** correspondent, quant à eux, à l'apport d'un savoir-faire ou d'une compétence de l'un des associés. Ce type d'apport ne concourt pas à la formation du capital social, mais donne lieu à l'attribution de parts sociales. Les apports en industrie ne sont pas licites dans les sociétés de capitaux.

**Le but**

L'objectif premier de la constitution d'une société est de **partager des bénéfices** ; en retour les associés doivent, **contribuer aux pertes**, proportionnellement à leurs droits dans le capital sauf clause contraire.

Les statuts peuvent en effet définir une répartition différente, sans toutefois pouvoir attribuer la totalité des bénéfices ou des pertes à un seul associé (clause léonine, réputée non écrite).

La jurisprudence a rajouté un élément pour définir le contrat de société :

**l'Affectio Societatis**

Il s'agit de la volonté des associés de participer à l'exploitation de la société dans un intérêt commun et sur un pied d'égalité avec les autres associés.

**2. Les conditions de forme**

La constitution de société implique l'accomplissement de formalités.

**Les statuts**

Ils doivent être rédigés par écrit et comporter certaines mentions telles que la forme de la société, son objet social, son appellation, son siège social, le montant de son capital social, sa durée (99 ans au plus), les apports de chaque associés ainsi que ses modalités de fonctionnement.

La signature des associés marque l'échange de consentement des associés (le moment auquel le contrat de société est réellement conclu).

Certains documents peuvent être annexés aux statuts comme le rapport du commissaire aux apports concernant l'évaluation des apports en nature (SA et SARL) ou l'état des actes accomplis pour le compte de la société en formation et repris par celle-ci. .

**Les formalités de publicité**

- Elles doivent être accomplies par le représentant de la société et consiste en :
- L'insertion dans un **journal d'annonce légale** (JAL)
- Le dépôt des actes constitutifs aux **greffes** du tribunal de commerce (TC)
- L'immatriculation du **registre du commerce et des sociétés** (RCS) : naissance de la personnalité morale
- L'insertion dans le **bulletin officiel des annonces civiles et commerciales** (BODACC)

Elles sont effectuées par l'intermédiaire du **centre de formalité des entreprises** (CFE).■

**Enons Plans**



EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE  
La solution juridique

**Conseils pratiques : Documentations pour bien préparer ses examens**

Recevez gratuitement 2 mémentos !

Pour les recevoir, rien de plus simple, il vous suffit de vous rendre sur le site <http://www.efl.fr/etudiants/offres-speciales-etudiants.html> et de remplir les informations demandées. (attestation de scolarité demandée)

**Publicité**

**IL SERAIT TEMPS DE DONNER DE L'AMPLEUR À VOS PROJETS**

Parce qu'une communication efficace et pertinente est pour vous le gage de l'épanouissement économique de votre structure, nous proposons aujourd'hui de vous accompagner et de vous conseiller, de mettre notre talent et tout notre savoir-faire au service de vos valeurs. Quel que soit le support retenu, nous imaginons et créons votre image en respectant vos idées, vos choix, vos projets.

Notre ambition : séduire, surprendre, mais surtout démontrer et convaincre pour que vos produits, vos services, vos actions fassent la différence.



L'Oliv' communication par l'image

Contact : Olivier Moreau - 06 85 07 29 00 - lolivcom@gmail.com

**COMPTAZINE**

Suivez nous sur [www.comptazine.fr](http://www.comptazine.fr) ou sur  

Rédigez vos articles et choisissez vos thèmes en contactant l'équipe Comptazine : [Comptazine@gmail.com](mailto:Comptazine@gmail.com)