

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION		
Traduire les règles du droit social et fiscal en calculs de paie		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :		
<p>La paie est la traduction mathématique des règles du droit social et du droit fiscal qui lui sont applicables. Face à l'évolution permanente de ces règles, le collaborateur en charge de la paie doit mettre en application les mécanismes juridiques sous-jacents, pour sécuriser, adapter, ou faire évoluer sa gestion de la paie.</p> <p>Les objectifs professionnels sont de traduire mathématiquement les règles essentielles du droit social et fiscal applicables à la paie, pour pouvoir contrôler leur bonne transcription sur les bulletins de salaire. La finalité des compétences attestées est de détecter la mauvaise application de la loi et des autres sources (conventions collectives, contrats, ...) due aux modélisations présentes dans les logiciels de paie et de les corriger, pour sécuriser et optimiser les calculs de paie.</p> <p>Le public cible de cette certification est celui des gestionnaires de paie, responsables de paie, assistants ressources humaines, comptables, en charge de la paie au sein d'ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire), PME (Petites et Moyennes Entreprises), associations, start-ups, de tous secteurs d'activité.</p>		
RÉFÉRENTIEL		
RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION	
	MODALITÉ(S)	CRITÈRES
<p>C1 : Déterminer le minimum salarial légal et conventionnel applicable à chaque salarié et comparer les salaires réels à ces minima, en jouant parallèlement un rôle d'alerte en cas de non-respect du principe « à travail égal, salaire égal », afin de sécuriser les rémunérations d'une entreprise.</p>	<p>Evaluation écrite individuelle : Contrôle écrit de connaissances relatives à la mise en application du SMIC (Salaire Minimum de Croissance) et du minimum conventionnel. <u>Cas pratique</u> : à partir d'une convention collective type, réalisation d'un cas pratique permettant l'examen des sources du droit social applicables et la prise en compte des éléments susceptibles d'avoir une incidence sur la paie (éléments du dossier permanent des salariés).</p>	<p>Les sources du droit social applicables à la paie en matière de minimum salarial légal et conventionnel sont identifiées et mobilisées à bon escient : les éléments de salaire à prendre en compte pour vérifier si les minima sont respectés et sont correctement sélectionnés.</p> <p>Le salaire minimum est correctement identifié au regard du statut et de la classification de chaque salarié.</p>
<p>C2 : Intégrer à la paie les incidences de la durée du travail et des différents temps applicables, afin d'assurer la conformité du calcul du salaire brut.</p>	<p>Evaluation écrite individuelle : Plusieurs cas pratiques succincts portant sur le temps de travail effectif et le temps rémunéré non assimilé à du temps de travail effectif, notamment :</p>	<p>Le décompte du temps de travail effectif est correctement effectué, au regard des textes légaux et conventionnels.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Astreintes, temps de déplacement, - Calcul de l'assiette de la majoration des heures supplémentaires, - Décompte des heures supplémentaires, calcul du RCR (Repos Compensateur de Remplacement) et de la COR (Contrepartie Obligatoire en Repos), - Décompte du temps de travail effectif à rémunérer et restant à travailler dans un cas de forfait annuel en jours, et d'absence du forfait jours. 	<p>Les temps à rémunérer qui ne sont pas du temps de travail effectif sont clairement distingués et correctement calculés.</p> <p>Leur utilisation en tant que données de paie est correcte.</p> <p>Le traitement et les calculs liés aux heures supplémentaires, au repos compensateur et aux forfaits jours sont conformes.</p> <p>Le calcul du salaire brut est conforme.</p>
<p>C3 :Gérer les compteurs de congés payés et leur indemnisation, afin d'éviter des erreurs de calcul dans le traitement des congés.</p>	<p><u>Evaluation écrite individuelle :</u> Plusieurs cas pratiques succincts portant sur les congés payés et leur indemnisation, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le calcul des droits à congés payés acquis, - Le décompte des congés pris notamment pour un temps partiel, - Le calcul de l'indemnité de congés payés et des jours de congés supplémentaires (jours de fractionnement, ...). 	<p>Le décompte des congés acquis et celui des congés pris sont conformes.</p> <p>L'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés est vérifiée et exacte.</p>
<p>C4 :Valoriser les retenues pour absences et déterminer la nature du salaire à maintenir en cas de maladie et d'accident, dans le respect des règles légales et conventionnelles, afin de verser le juste salaire.</p>	<p><u>Evaluation écrite individuelle :</u> Plusieurs cas pratiques succincts portant sur les règles légales et conventionnelles de retenue et d'indemnisation de l'absence, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcul de retenues pour absence, - Comparaison entre indemnisation selon le régime légal et indemnisation selon le régime conventionnel, - Calcul du complément de salaire selon le régime légal (maintien du salaire brut), - Calcul du complément de salaire selon le régime conventionnel permettant un maintien du salaire net. 	<p>Les calculs liés aux absences autres que les congés payés sont conformes.</p> <p>Le régime social et fiscal des indemnités journalières de prévoyance est correctement appliqué.</p> <p>Le traitement du maintien du salaire brut selon le régime légal est exact : délai de carence applicable, pourcentage de maintien de salaire applicable, déduction correcte des IJSS (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale).</p>

		Le traitement du maintien du salaire net est conforme : l'application du salaire net est vérifiée au regard des termes de l'accord collectif concerné, le calcul du maintien du salaire net exact.
C5 : Valoriser les avantages en nature et contrôler le remboursement des frais professionnels, dans le respect des définitions établies par la réglementation, afin de sécuriser les pratiques de l'entreprise dans ces domaines.	<p><u>Evaluation écrite individuelle :</u> Plusieurs cas pratiques succincts portant sur les avantages en nature et le remboursement des frais professionnels, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en application des règles de calcul de l'avantage en nature nourriture, - Calcul de l'avantage en nature véhicule (forfait et évaluation réelle). - Mode de remboursement des frais professionnels et limites d'exonération 	<p>Les avantages en nature sont identifiés de façon exhaustive et correctement évalués.</p> <p>Le traitement des frais professionnels est sécurisé par l'application stricte des définitions légales et des règles d'exonérations.</p> <p>La justification de la situation de frais professionnels et du montant des frais professionnels est exacte, au regard des pièces justificatives fournies.</p> <p>Celles-ci sont contrôlées et les règles de remboursement sont correctement appliquées.</p> <p>La méthode utilisée est rigoureuse et systématisée.</p>
C6 : Contrôler l'application des différentes assiettes et tranches de calcul des cotisations, suivant la nature de celles-ci, et l'application des réductions de charges les plus courantes, afin d'assurer la conformité des calculs de charges	<p><u>Evaluation écrite individuelle :</u> Plusieurs cas pratiques complexes portant sur les assiettes et le calcul des cotisations sociales, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner du bon taux des cotisations concernées, selon le décompte et les seuils d'effectif, - Calcul du plafond de sécurité sociale - Calcul de l'assiette CSG/CRDS,¹ - Prévoyance et retraite, 	<p>Les assiettes et le calcul des cotisations sociales sont correctement déterminés et appliqués.</p> <p>Les conditions d'application spécifiques de certaines contributions (versement mobilité, forfait social) sont respectées selon les caractéristiques de l'entreprise.</p> <p>Le régime social et fiscal de certaines cotisations (prévoyance et retraite supplémentaire) est</p>

¹ Contribution Sociale Généralisée (CSG) et Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

	<ul style="list-style-type: none"> - Calcul de la réduction générale de cotisations patronales, - Calcul de la réduction salariale sur les heures supplémentaires. 	<p>respecté (respect des conditions et des limites d'exonération).</p> <p>Les calculs des charges les plus courantes sont conformes, sur les différentes tranches de salaire.</p> <p>La méthode utilisée est rigoureuse et systématisée.</p>
<p>C7 : Contrôler le net à payer, le net imposable, le prélèvement à la source et le net social, en fonction du régime social et fiscal des différents éléments de salaire et d'indemnités, afin de verser et de déclarer des montants justes.</p>	<p><u>Evaluation écrite individuelle :</u> Plusieurs cas pratiques succincts portant sur le salaire net imposable, le net à payer et le net social, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calcul d'une saisie sur salaire, - Calcul du net à payer et du net imposable, - Détermination du net social. 	<p>Le régime social et fiscal des différents éléments de la rémunération est mis en application de façon conforme, dans le calcul du net imposable et du net à payer.</p> <p>La sélection des éléments de rémunération et des cotisations à prendre en compte pour le calcul du net social est exacte.</p>
<p>Ensemble des compétences</p>	<p><u>Evaluation transversale de mise en situation professionnelle orale :</u></p> <p>On demande au candidat d'étudier une situation opérationnelle (cas pratique complexe comportant plusieurs incidences de paie) et de préconiser la meilleure solution concernant les éléments de salaire du ou des salariés concernés par la situation en question.</p> <p>Le candidat bénéficie d'un temps de préparation, présente oralement son analyse technique de la situation, donne ses préconisations, puis répond aux questions du jury.</p> <p>Le jury joue le rôle du demandeur d'un avis d'expert (de type dirigeant d'entreprise ou DRH).</p>	<p><u>Lors de la résolution du cas pratique transversal :</u></p> <p>Chaque problématique est clairement identifiée : identification des problèmes juridiques, hiérarchisation et ordonnancement de ceux-ci.</p> <p>Préconisation de solutions factuelles, opérationnelles, juridiquement correctes et argumentées : application des connaissances juridiques aux faits, traitement juridique et calculs conformes.</p> <p>Exhaustivité des réponses apportées.</p> <p>Analyse effective des conséquences des différentes possibilités, pour l'entreprise et pour le salarié.</p>

		<p>Le candidat adopte une posture d'aide à la décision, alliant préservation des intérêts et droits de l'entreprise et des salariés.</p> <p>La solution proposée est adaptée à la situation à la fois d'un point de vue juridique et d'un point de vue opérationnel.</p> <p>Qualité de l'expression orale relativement au rôle de conseil : capacité de synthèse, assertivité, capacité d'argumentation, respect du temps de réponse.</p>
--	--	---