

Dernière mise à jour le 13 octobre 2017

Focus sur la formation « Gestionnaire de paie »

Les personnes qui exercent en entreprise, cabinets d'expertise comptable ou prestataires de services arrivent généralement toutes à un même constat : la gestion de la paie est devenue depuis quelques années ...

Sommaire

- Gestionnaire de paie : un titre professionnel
- Gestionnaire de paie : une formation dense et intense
- Références

Les personnes qui exercent en entreprise, cabinets d'expertise comptable ou prestataires de services arrivent généralement toutes à un même constat : la gestion de la paie est devenue depuis quelques années un véritable métier à part entière.

Fort de ce constat, un titre spécifique « Gestionnaire de paie » a été créé il y a quelques années.

Depuis, le recrutement des gestionnaires de paie ne cesse de progresser.

Pour toutes ces raisons, nous avons décidé de vous proposer 2 actualités à ce sujet, et débutons aujourd'hui par la formation, nous aborderons les spécificités du métier dans une prochaine actualité.

Gestionnaire de paie : un titre professionnel

Un titre niveau III

C'est l'arrêté du 20 décembre 2005, publié au JO du 29, que le titre professionnel de gestionnaire de paie est créé.

Ce titre est classé au niveau III (BAC+2).

Extrait de l'arrêté

Article 1

Le titre professionnel de gestionnaire de paie est créé.

Il est délivré dans les conditions prévues par l'arrêté du 25 novembre 2002 susvisé.

Il est classé au niveau III de la nomenclature des niveaux de formation, telle que définie à l'article 2 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 susvisé et dans le domaine d'activité 315 t (code NSF).

Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de quatre ans.

Modifié par l'arrêté du 19 février 2014

L'arrêté du 19 février 2014, publié au JO du 2 mars 2014, confirme l'enregistrement du titre professionnel de gestionnaire de paie au RNCP, toujours au niveau III (BAC+2) pour une durée de 5 ans, à compter du 29 décembre 2014.

Extrait de l'arrêté

Art. 1er. – L'article 1er de l'arrêté du 20 décembre 2005 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le titre professionnel de gestionnaire de paie est enregistré au répertoire national des certifications professionnelles pour une durée de cinq ans, au niveau III, et dans le domaine d'activité 315 t (code NSF), à compter du 29 décembre 2014. »

Gestionnaire de paie : une formation dense et intense

Le contenu de la formation est conséquent, rendant ainsi la formation à la fois dense intense, nécessitant un fort investissement des stagiaires.

2 unités (ou activités)

Ainsi que le confirme l'arrêté du 19 février 2014, publié au JO du 2 mars 2014, le titre gestionnaire de paie est composé des 2 unités suivantes (le terme activités est également souvent utilisé par les organismes de formation) :

- Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise ;
- Assurer la production de la paie et élaborer les données de synthèse.

Extrait de l'arrêté du 19 février 2014

Art. 2. – L'article 2 de l'arrêté du 20 décembre 2005 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le titre professionnel de gestionnaire de paie est composé des deux unités constitutives suivantes :

1. Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise ;
2. Assurer la production de la paie et élaborer les données de synthèse.

Elles peuvent être sanctionnées par des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé.

Le référentiel emploi, activités, compétences et le référentiel de certification sont disponibles sur le site www.emploi.gouv.fr. »

Que contiennent concrètement les 2 unités ?

C'est sans doute sur ces points que beaucoup de personnes s'interrogent...

La première partie dénommée « **Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise** » peut de façon synthétique être présentée comme la partie RH de la formation.

Y sont ainsi abordés de très nombreux points comme :

- Les statuts des entreprises et de leurs dirigeants (SARL, SA, Entreprise individuelle, etc.) ;
- L'organisation judiciaire (le conseil de prud'hommes) et l'organisation de la loi en France (le code du travail, les projets de loi, les propositions de loi, les décrets, la CJUE, etc.) ;
- Les conventions collectives, accords d'entreprise et accords atypiques ;
- Le contrat de travail et ses clauses ;
- Le contrat de travail et ses cas de suspension ou de rupture ;
- Les différents contrats de travail en vigueur (CDI, CDD, Intérim) ;
- La « vie au sein de l'entreprise » soit le règlement intérieur, les affichages, le suivi médical ;
- La vie du salarié dans un établissement, de son embauche à son départ (fin de contrat CDD, licenciement, rupture conventionnelle, prise d'acte, départ volontaire à la retraite, mise à la retraite, démission, rupture anticipée d'un contrat CDD, décès du salarié) ;
- La transaction après la rupture du contrat de travail ;
- Le décompte du temps de travail (la durée légale, le temps de travail effectif, les durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires, le temps de repos, temps de pause, astreintes, le temps d'habillage et de déshabillage, les jours fériés, la

journée de solidarité, le temps de travail des mineurs, les conventions de forfait, etc.) ;

- Les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- Les organisations du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine (RTT, modulation, cycles, etc.) ;
- Les absences du salarié (congé payés, maladie, accident du travail, grève, CIF, DIF, congés pour convenance personnelle ou pour raisons familiales, les congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant, etc.).

La seconde partie dénommée « **Assurer la production de la paie et élaborer les données de synthèse** » constitue la partie « technique » du métier de gestionnaire de paie.

C'est ainsi que sont abordés les nombreux thèmes suivants :

- Les principes concernant le plafond de sécurité sociale (proratisation et régularisation) ;
- La détermination des différentes tranches (tranche A, B, C, 1 ou 2) ;
- Le calcul des cotisations sociales (URSSAF, ARRCO, AGIRC) ;
- Le bulletin de paie : sa présentation et son contenu (salaire de base, salaire brut, net après retenues, net imposable, sommes non soumises, net à payer, etc.) ;
- Les principaux dispositifs conduisant à une réduction des cotisations sociales (réduction FILLON, loi TEPA, CICE, aides à l'embauche, etc.) ;
- Le traitement des sommes isolées ;
- La gestion de certains éléments particuliers du bulletin de paie comme les primes et gratifications, les avances et acomptes, les oppositions sur salaires, les avantages en nature, le remboursement de frais professionnels, etc. ;
- Le SMIC, son évaluation et la prise en compte de certains éléments afin de savoir s'il est respecté par l'entreprise ;
- Le paiement des salaires, à savoir les formes admises et les échéances à respecter ;
- La gestion de certaines paies (ou gratifications) « particulières » (rémunération des dirigeants, apprentis, stagiaires, VRP, contrat de professionnalisation, etc.) ;
- Traitement de rémunérations spécifiques à certains secteurs (BTP, HCR, transport, secteur agricole, etc.) ;
- L'établissement des bordereaux de déclarations sociales mensuelles, trimestrielles ou annuelles (URSSAF, ARRCO, AGIRC, etc.) ;
- La gestion des différentes taxes sur salaires (contribution à la FPC, contribution employeur à l'effort construction, contribution due à l'AGEFIPH, taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires, etc.) ;
- Gestion des documents de synthèse (DADS-U, DSN).

Formation en évolution constante

Comme nous vous l'indiquions en préambule de ce chapitre, la formation gestionnaire de paie, est réputée être une formation dense et intense.

Comme vous l'avez constaté, le contenu est important mais il est surtout susceptible d'évoluer plus que régulièrement comme l'attestent nos nombreuses actualités sur notre site.

Références

Arrêté du 20 décembre 2005 relatif au titre professionnel de gestionnaire de paie, JO du 29 décembre 2015

Arrêté du 19 février 2014 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2005 relatif au titre professionnel de gestionnaire de paie, JO du 2 mars 2014