



APFS
Examen de la politique sociale 2022

Rapport de l'expert-comptable du CSE
Septembre 2024

QUI SOMMES-NOUS ? Axia Consultants, expert auprès des CSE

Axia Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques, expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.

EXPERTISES ÉCONOMIQUES

Situation économique et financière
Orientations stratégiques
Comité de Groupe (et CEE)
Opérations de concentration
Plan de sauvegarde de l'emploi

EXPERTISES SOCIALES, SSCT*

Politique sociale de l'entreprise
Expertise SSCT - Projets importants
Expertise SSCT - Risques graves (RPS, TMS)
Gestion des emplois et des parcours professionnels
Analyse des rémunérations

Procédures de gestion
Assistance comptable
Présentation des comptes du CSE
Audit des comptes du CSE

COMPTABILITÉ DU CSE

Formation économique
Formation fonctionnement du CSE
Formation du trésorier du CSE
Formation SSCT

FORMATIONS DES ÉLUS

Cabinet d'expertise comptable
Certifié Expert CSE – QTE*
Agrégé Centre de Formation certifié Qualiopi

Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement
le Guide du recours aux experts du CSE sur notre site
www.axia-consultants.com ou [contactez-nous!](#)

* SSCT : Santé, Sécurité, Conditions de Travail
QTE : Qualité du Travail et de l'Emploi



Sommaire

Note de synthèse

Préambule, conclusions

1. L'emploi et les conditions de travail

Effectifs / Précarité / Absentéisme / Accidents de travail

2. Les rémunérations

Masse salariale / Rémunérations

3. L'égalité Femmes / Hommes

Parité / Rémunérations / Index égalité Femmes-Hommes

4. Les demandes spécifiques

Vérification des bulletins de paie

NOTE DE SYNTHÈSE

PREAMBULE : Généralités sur la mission d'examen de la politique sociale

Jouy-en-Josas, le 12 septembre 2024

La mission d'assistance dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi s'inscrit dans le cadre prévu par la Loi (article L. 2315-91 et suivants du Code du Travail) et porte sur « tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi ».

Comme tout avis d'expert, nos diagnostics peuvent sans doute être discutés, d'autres points de vue peuvent assurément être défendus : notre propos est de contribuer à l'émergence d'un débat, à l'enrichissement des relations sociales, et à une meilleure maîtrise par le personnel de son destin collectif.

A ce titre, nous rappelons qu'au terme de l'article L. 2312-36 du Code du Travail, les membres du Comité Social et Economique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant

Prosper GAYIBOR
Alexandra LEGLAIVE
Camélia MATOUK

CONCLUSIONS : Les points-clés 2022

Évolution de l'emploi et typologie de salariés

L'effectif d'APFS, essentiellement constitué d'Employés, affiche une tendance baissière sur ces dernières années (2020-2022).

En revanche, le recours aux CDD et à la sous-traitance (City One) s'accroît singnificativement.

L'ancienneté de l'effectif suivie dans le Bilan Social est décomptée seulement depuis la création de l'entreprise (3 ans), ce qui est dommage, eu égard aux primes d'ancienneté perçues. On note néanmoins, une augmentation dans le temps. Le taux de stabilité de l'effectif semble en effet se maintenir.

La pyramide des âges ressort équilibrée.

Conditions de travail

L'absentéisme global sur les années observées est haut et il ressort en augmentation en 2022. Il est essentiellement composé d'absences pour maladie et accidents du travail / maladies professionnelles.

Concernant plus spécifiquement l'accidentologie, elle se dégrade en fréquence et en gravité pour atteindre un niveau relativement élevé.

L'ensemble de ces dégradations invite à réaliser une analyse approfondie des risques professionnelles par type de contrat et par métiers / unité de travail, cela afin de permettre notamment une mise à jour le DUERP et de réaliser un plan d'action adéquat.

Rémunérations

L'analyse des rémunérations fait ressortir une forte dépendance aux composantes non fixes, notamment les suivantes : prime d'ancienneté, prime de performance, majorations (nuit / dimanche / heures suppl.), prime annuelle sûreté.

C'est cela même qui explique les écarts de salaire entre les hommes et les femmes au profit de ces premiers.

Dans l'ensemble, la masse salariale évolue à la hausse en 2022, tiré, semble-t-il par les augmentations des éléments non fixes.

Demandes spécifiques

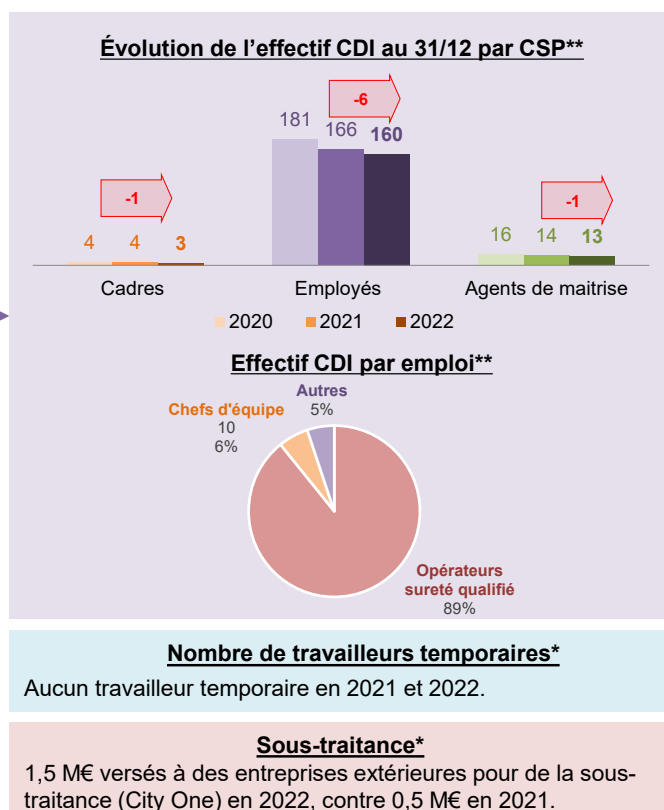
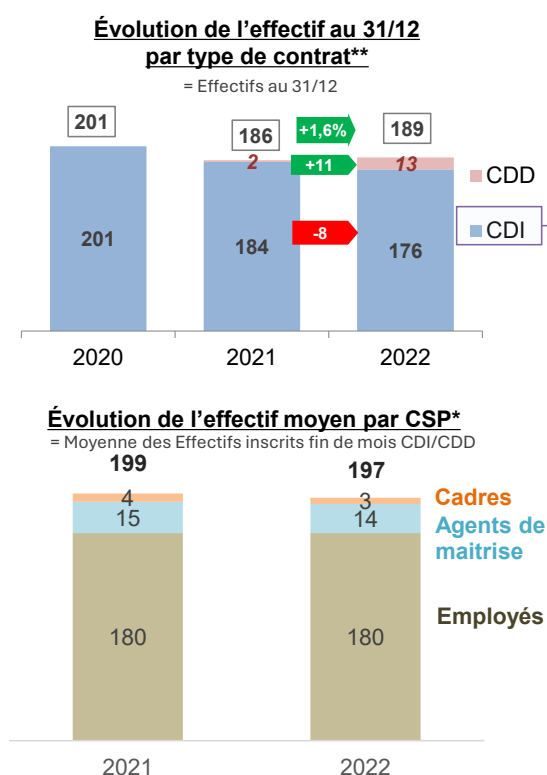
Les bulletins de paie d'un échantillon de 5 salariés ont été vérifiés sur la période de 2020/2022, avec les résultats suivants :

- **Indemnité d'activité partielle** : le constat d'un écart des indemnités de chômage par rapport au calcul Axia. Les écarts varient entre au pire -8,8% (défavorable) et au mieux +6% (favorable) des indemnités versées. Néanmoins, à 1,2%, l'écart moyen sur les 5 cas semble non significatif.
- **Indemnité de congés payés** : le constat d'une importante sous-estimation des indemnités de congés payés variant entre 27% et 93% des indemnités versés.

1. L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1.1 EFFECTIFS : Évolution de l'effectif global

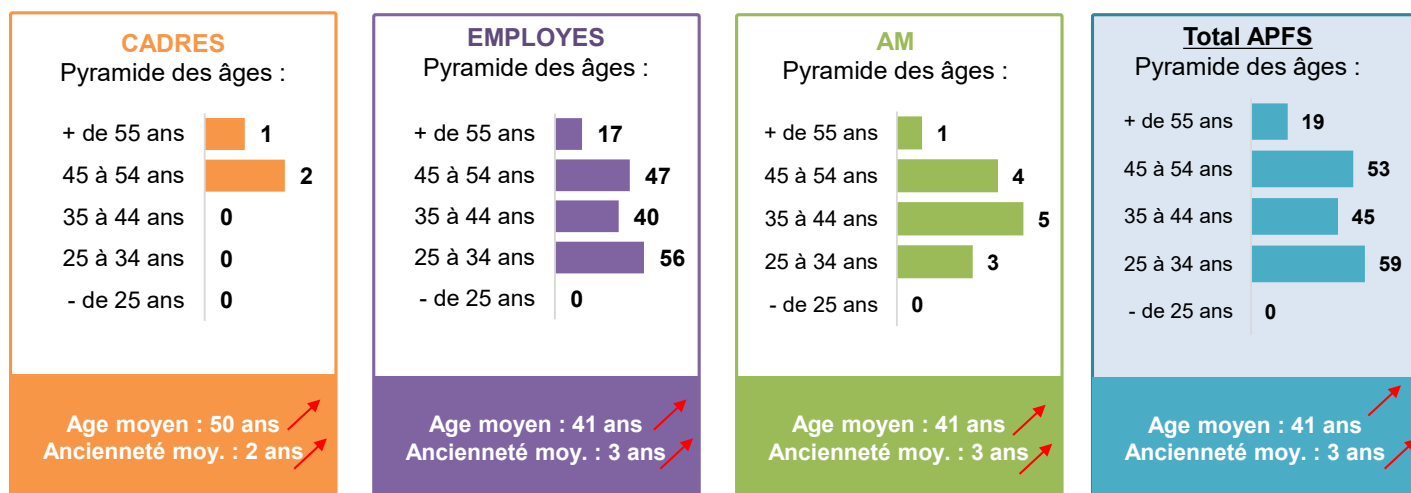
Au sortir de la crise sanitaire, l'effectif CDI affiche une tendance baissière sur 3 ans. La diminution de l'effectif CDI entre 2021 et 2022 est essentiellement liée aux employés occupant le poste d'opérateur sûreté qualité, qui constituent l'essentiel des emplois permanents. En revanche, la période est marquée par un recours accru aux emplois précaires (CDD et sous-traitance).



1.1 EFFECTIFS : Âge et ancienneté de l'effectif CDI*

L'analyse des pyramides des âges et des anciennetés fait ressortir un **niveau d'ancienneté relativement bas**. L'ancienneté est, en effet, fortement dépendante de la création de l'entreprise. Notons en revanche qu'elle augmente sur l'année.

La répartition par âge ressort relativement équilibrée. L'âge moyen de 41 ans représente bien un âge à mi-chemin entre le début et la fin de carrière.



Note :

1/ Compte tenu de l'effectif peu étendu des Cadres et Agents de Maîtrise, les pyramides des âges de ces deux populations sont peu pertinentes et donc sont à analyser avec précaution.

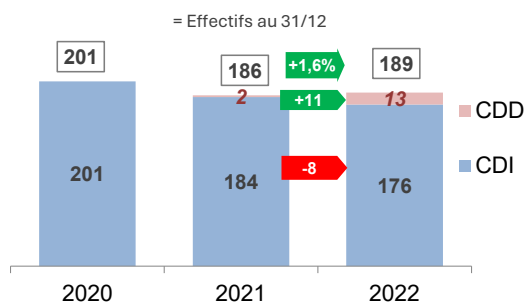
2/ concernant l'ancienneté, le bilan social ne fait pas le suivi de l'ancienneté Groupe, ce qui semble peu pertinent eu égard aux primes d'ancienneté versées.

1.2 CONDITIONS DE TRAVAIL : Rotation du personnel CDI et CDD

Après une année 2021 marquée par une vague de départs significative, les CDI n'enregistrent pratiquement aucun mouvement de personnel en 2022.

Quant aux CDD, à l'image de leur effectif en hausse, ils affichent un solde positif entre les entrées et les sorties sur les 2 années observées. Notons que pour ces derniers, les données semblent indiquées une durée moyenne par contrat en hausse sur 2022.

**Évolution de l'effectif au 31/12
par type de contrat****



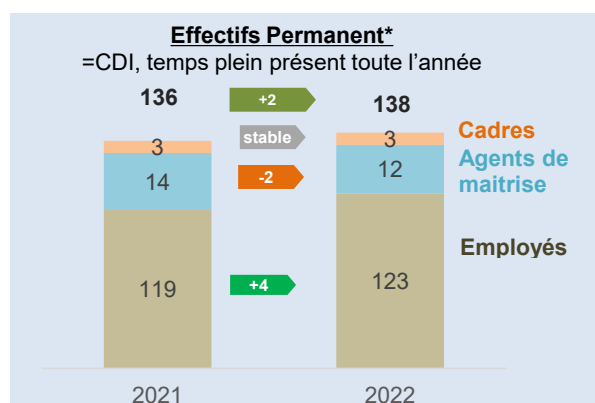
Solde des entrées - sorties*

		2021		2022	
		Nb	%	Nb	%
SOLDE Embauches - Départs	S/Total CDI	-11	-275%		
	Cadres	1	25%	1	13%
	Agents de maitrise	-2	-50%	-1	-13%
	Employés	-10	-250%		
	S/Total CDD	23	575%	14	175%
	Cadres				
	Agents de maitrise				
	Employés	23	575%	14	175%
	TOTAL	12	300%	14	175%
	Cadres	1	25%	1	13%
	Agents de maitrise	-2	-50%	-1	-13%
	Employés	13	325%	14	175%

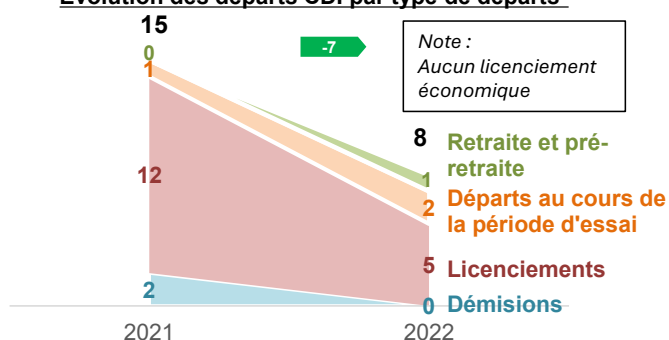
1.2 CONDITIONS DE TRAVAIL : Rotation du personnel CDI

En 2022, la stabilité des effectifs CDI reste proche de son niveau de 2021 : l'effectif CDI à temps plein et présent toute l'année se maintient.

L'année est marquée par moins de départs, notamment en raison d'un nombre de licenciements en retrait.

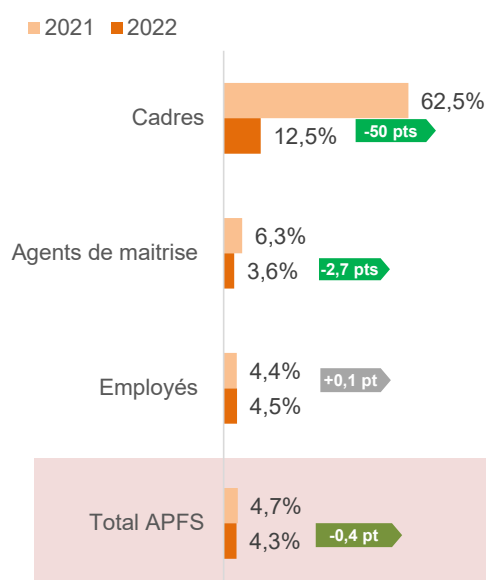


Évolution des départs CDI par type de départs*



Évolution du taux de renouvellement CDI par direction*

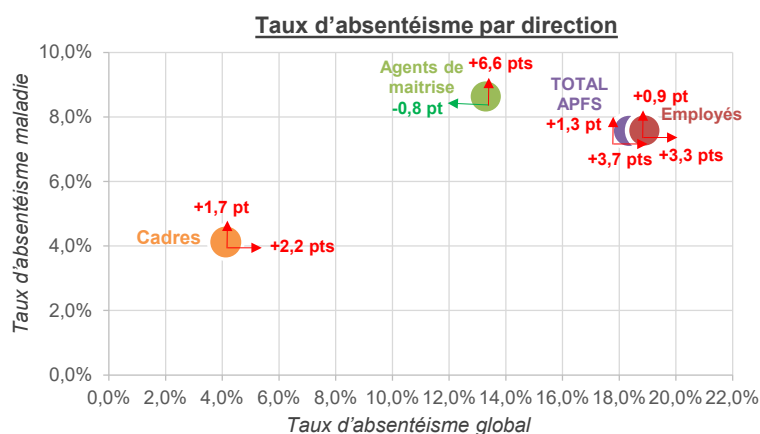
=(départs CDI + entrées CDI de l'année N) / effectif CDI au 31/12/N-1



Note : Compte tenu de l'effectif peu étendu des Cadres et Agents de Maîtrise, le taux de renouvellement (turnover) ressort peu pertinent. Il est donc à analyser avec précaution.

1.3 CONDITIONS DE TRAVAIL : Absentéisme*

En 2022, le taux d'absentéisme de l'effectif APFS a augmenté et s'est établi à un niveau élevé. Les causes principales de ces absences sont la Maladie et les Accidents (travail / trajet) & les Maladies Professionnelles. Ce sont ces absences qui sont en augmentation sur la période et plus spécifiquement, le taux d'absentéisme pour AT/maladies professionnelles. Si ce n'est pas déjà fait, il serait intéressant d'analyser les causes de ces absences et les risques professionnels pour permettre la mise en place d'un plan d'action pertinent.



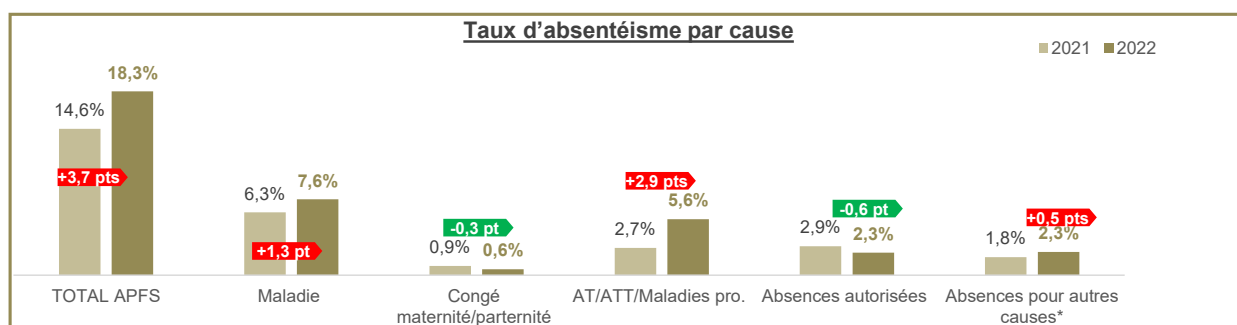
Note :

En raison du faible niveau de leur effectif, les données des catégories Cadres et Agents de Maîtrise sont à analyser avec précaution.

Calcul du taux d'absentéisme :

Nombre de jours d'absences / Nombre de jours travaillés théoriques.

Absences autorisées : Heures pour événement familial, mariage enfant, mariage, garde d'enfant malade, juré d'assises, congé naissance, recherche d'emploi, visite médicale, présence parentale, congé parental, mise à pied.

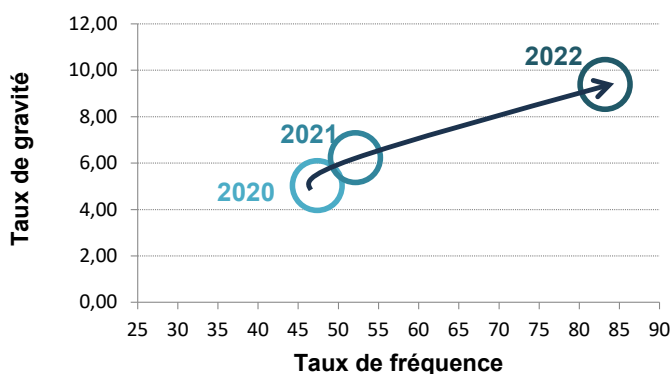


1.3 CONDITIONS DE TRAVAIL : Les accidents de travail et de trajet

Le niveau de l'accidentologie a nettement augmenté en 2022, à la fois en fréquence (nombre) et en gravité (durée de l'arrêt). En effet, le taux d'absentéisme lié aux accidents est en hausse sur la période. Et APFS enregistre 38 accidents en 2022 contre 37 en 2021. Le nombre d'accidents est ainsi relativement élevé eu égard le niveau de l'effectif d'APFS.

Il serait intéressant de réaliser une analyse de ces incidents, notamment par type de contrat et par métier/unité de travail, lors de la mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact.

Évolution du taux de gravité et de fréquence des ATT



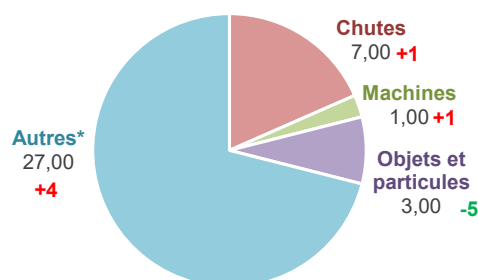
Taux de gravité des ATT :

Nombre total de journées perdues / Nombre d'heures travaillées

Taux de fréquence des ATT :

Nombre d'ATT (avec ou sans arrêt) / Nombre d'heures travaillées

Types d'accidents en 2023

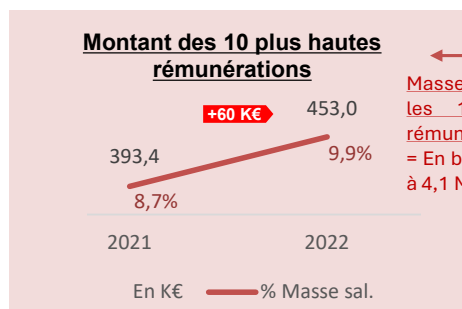
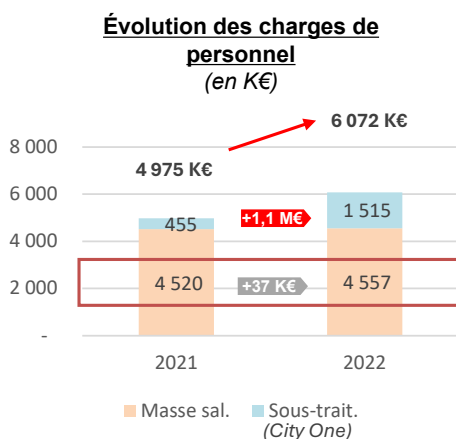


Autres : Circulation/manutention, coupure, électricité, piqûres, accidents de posture, malaises, agression.

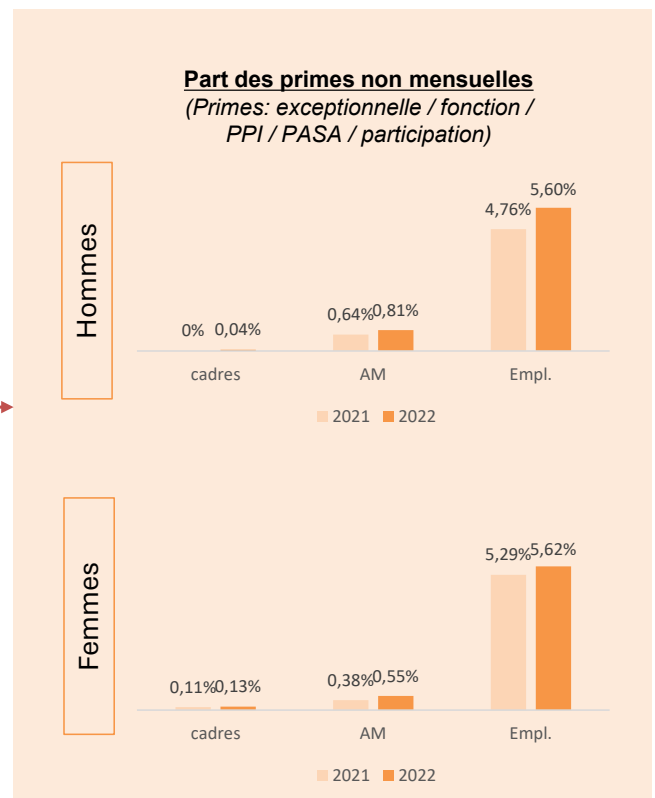
2. CHARGES DE PERSONNEL ET ÉTUDE DES RÉMUNÉRATIONS

2.1 RÉMUNÉRATIONS : Masse salariale globale (bilan social)

La masse salariale affiche une relative stabilité, en ligne avec l'évolution des effectifs globaux (CDI/CDD). Notons néanmoins une hausse significative des 10 plus hautes rémunérations laissant penser que l'écart entre les plus hauts salaires et les plus bas salaires s'est creusé sur la période.



Masse salariale, hors les 10 + hautes rémunérations
= En baisse de -22 K€ à 4,1 M€



2.1 RÉMUNÉRATIONS : Effectif constant sur 2 ans

L'analyse des rémunérations brutes qui suit est réalisée sur la base d'un effectif constant sur 2 ans (présent du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022). Le taux de représentativité étant de 84,7% de l'effectif au 31/12/2022, l'effectif constant est donc représentatif.

Périmètre des salaires

Les données présentées dans les parties 4.2, 4.3, 4.4, 5.2, 5.3 et 5.4 correspondent aux **rémunérations brutes versées** dans l'année.

Effectif constant sur 2 ans

Effectif au 31/12		Effectif constant sur 2 ans
2022	2023	Effectif constant*
184	189	160
		84,7%

**Représentativité de
l'effectif constant**

L'analyse est réalisée sur un effectif constant.

*L'effectif se composant des salariés :

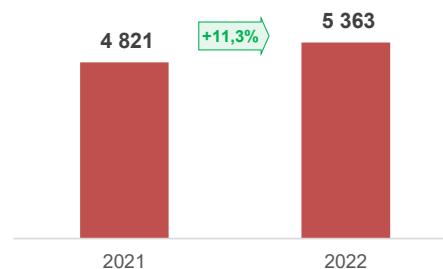
- présents du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022
- titulaires d'un CDI
- n'ayant pas changé de service, d'échelon et de niveau durant cette période

Cet effectif se compose ainsi de 160 personnes et représente **84,7%** de l'effectif CDI au 31/12/2022.

2.2 RÉMUNÉRATIONS : Évolution de la masse salariale à effectif constant sur 2 ans

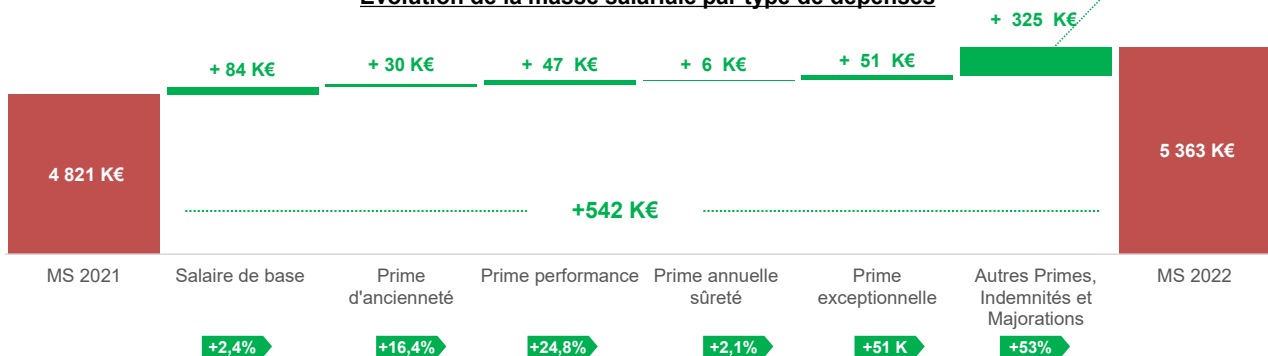
La masse salariale d'APFS, à effectif constant sur 2 ans, progresse de +11,3% pour atteindre 5,3 M€ en 2022. Cette augmentation s'explique par la revalorisation des salaires de base, mais surtout par la hausse des primes, indemnités et majorations. Les majorations liées aux jours fériés, dimanches, et aux heures de nuit, ainsi que l'augmentation des heures supplémentaires, sont les principales raisons de cette progression.

Évolution de la masse salariale
(en K€)



Majoration jour férié : + 25 K€
Majoration dimanche : +40 K€
Majoration nuit : +41 K€
Heures supplémentaires : +76 K€
Prime panier : +47 K€

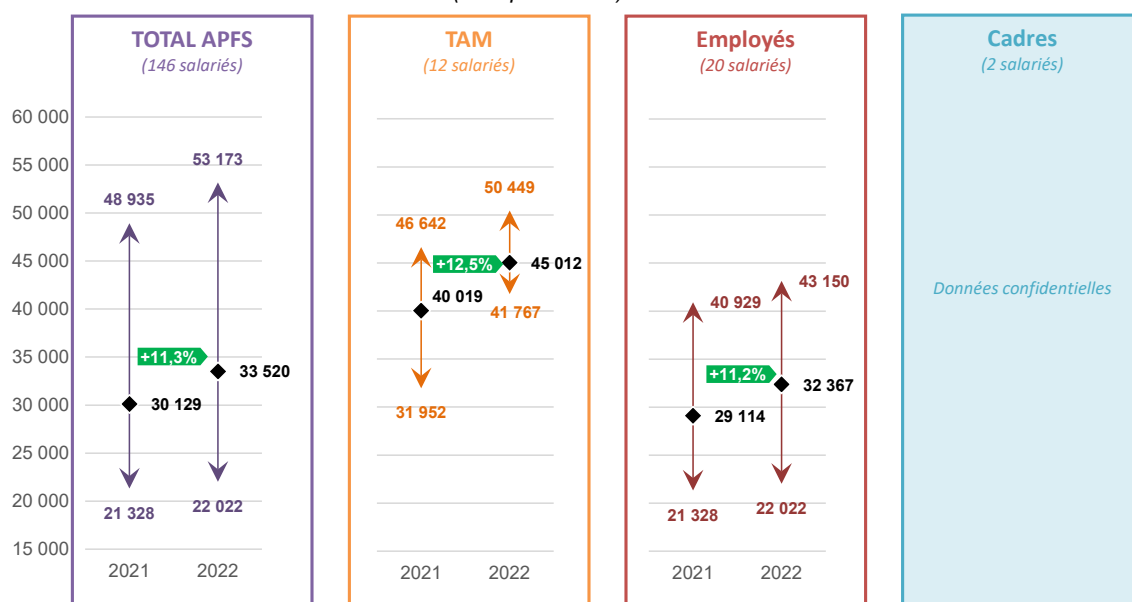
Évolution de la masse salariale par type de dépenses



2.3 RÉMUNÉRATIONS : Les salaires bruts moyens à effectif constant sur 2 ans

À effectif constant sur deux ans, l'ensemble des catégories socio-professionnelles affichent une augmentation de leur salaire brut moyen. Pour les TAM, le salaire brut moyen progresse à un rythme plus soutenu, et la disparité des salaires se réduit. Pour les Employés, le salaire moyen augmente de 11,2 %. Globalement, bien que les salaires de base soient en hausse, ce sont principalement les éléments variables de rémunération qui expliquent l'essentiel des augmentations.

Évolution des salaires bruts individuels* minimums, moyens et maximums à effectif constant sur 2 ans ** des salariés du Siège
(en € par salarié)



* Salaires bruts individuels ramenés à temps plein.

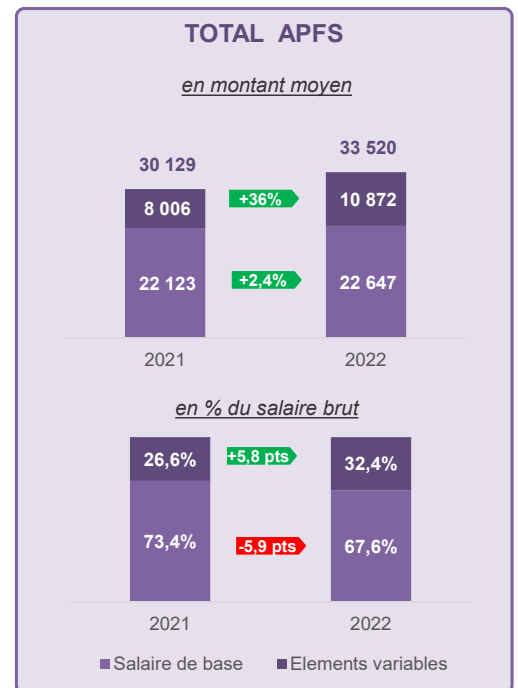
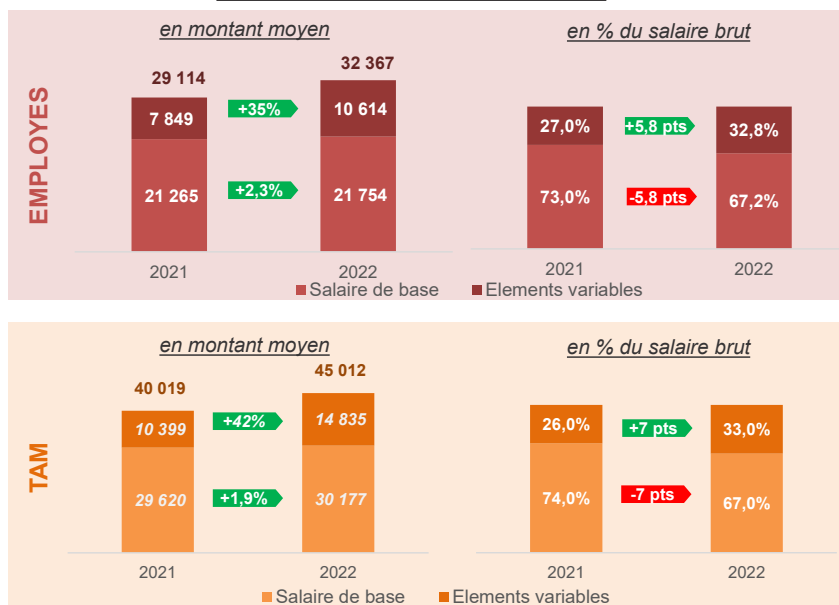
** Pour des raisons de confidentialité, les données concernant des catégories dont l'effectif est inférieur à 5 salariés ne sont pas diffusées.

*** Pour des raisons de confidentialité, le salaire brut maximum du total APFS est une moyenne des 3 plus hautes rémunérations.

2.4 RÉMUNÉRATIONS : Structure des salaires bruts à effectif constant sur 2 ans

La structure des rémunérations révèle une augmentation significative de la part des éléments variables dans le salaire brut moyen. Cette évolution souligne une dépendance plus importante des salariés aux composantes non fixes de leur rémunération. Bien que les salaires de base connaissent une progression, la montée des éléments variables contribue essentiellement à la hausse des salaires bruts moyens.

Évolution de la structure du salaire brut



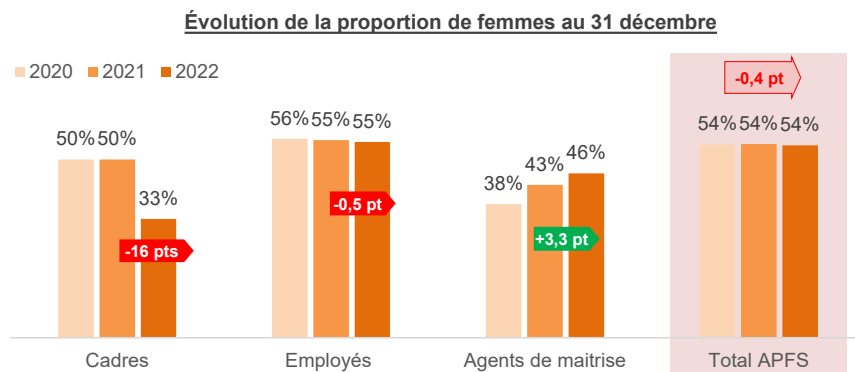
CADRES

Données confidentielles

3. L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

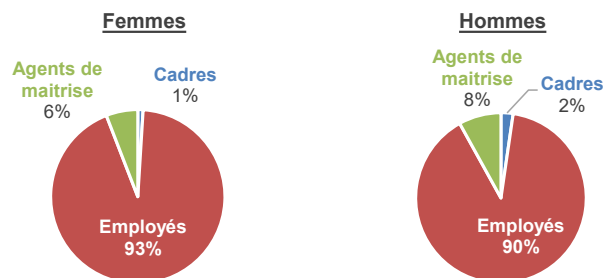
3.1 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'emploi des femmes

Au 31/12/2022, peu d'évolution dans la répartition de l'effectif entre les hommes et les femmes. La parité est globalement respectée chez APFS, exception faite des catégories cadres et agents de maîtrise. Mais rappelons que les effectifs de ces catégories sont peu élevés, ce qui réduit la pertinence de l'analyse.



Note :
En raison du faible niveau de leur effectif, les données des catégories Cadres et Agents de Maîtrise sont donc à analyser avec précaution.

Répartition de l'effectif féminin et masculin par catégorie au 31/12/2022

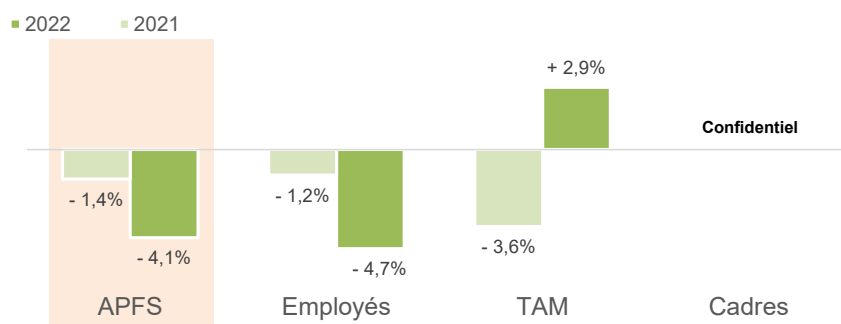


3.2 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Écarts de salaires par catégorie

Sur 2 ans, les écarts de rémunération brute moyenne entre les femmes et les hommes ont eu tendance à augmenter au profit des hommes. Cette évolution est essentiellement liée à la catégorie Employés.

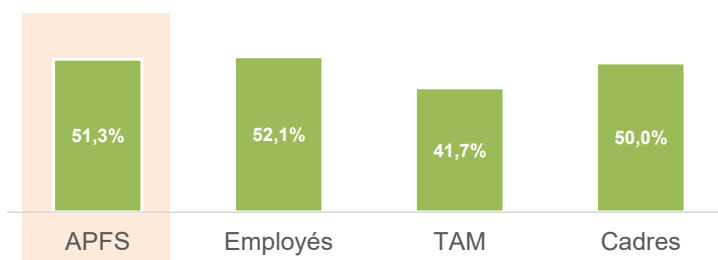
Note : les catégories TAM et Cadres sont à analyser avec précaution en raison de la taille de leur effectif.

Évolution des écarts de rémunération brute moyenne entre les femmes et les hommes
(sur un effectif constant sur 2 ans)



Note :
En raison du faible niveau de leur effectif, les données des catégories Cadres et Agents de Maîtrise sont donc à analyser avec précaution.

Proportion de femmes par grade dans l'effectif constant



3.3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Écarts de salaires par grade et en fonction de l'âge

L'analyse comparée des rémunérations Hommes / Femmes par échelon en 2022 fait ressortir des écarts principalement pour l'échelon 1. Ces écarts s'expliquent par les primes variables qui favorisent plus fortement les hommes (ancienneté, primes de performances, primes Annuelles Sûreté et les majorations de nuit/dimanche/heures suppl.).

Comme souligné dans l'analyse de la structure des salaires dans une diapositive précédente, le niveau des rémunérations globales et leur évolution, sont fortement dépendantes aux composantes non fixes.

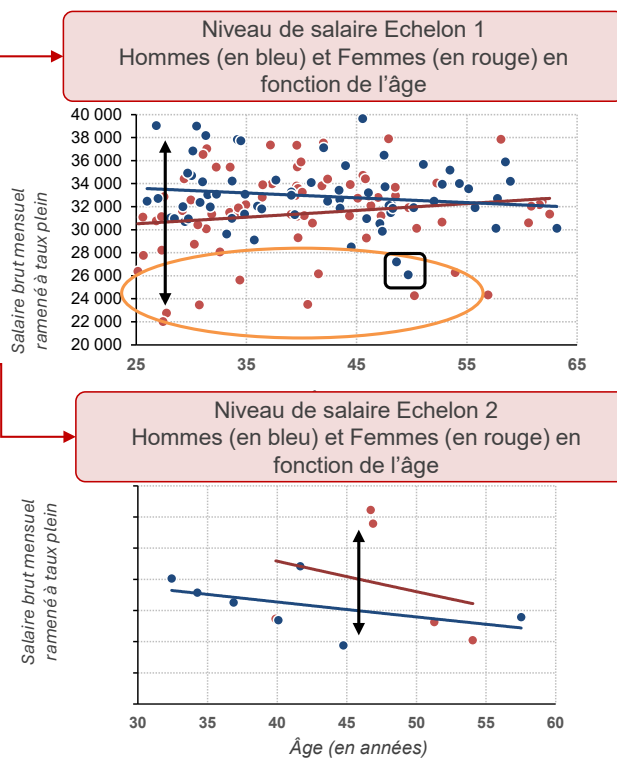
Écarts de salaire brut moyen* entre les femmes et les hommes
par Echelon
(constatés en 2022 sur effectif constant sur 2 ans)

		Effectifs		Ecart
		Femmes	Hommes	salaires F/H
Echelon	1	76	66	-4,3%
Echelon	2	5	7	+2,9%
Echelon	3	0	4	n.s
Echelon	A	1	1	n.s

Note d'analyse :

1/ En raison du faible niveau de leur effectif, les informations des échelons 3 et A sont à analyser avec précaution. L'effectif de l'échelon 2 affaiblit également la pertinence des comparaisons.

2/ Ancienneté : les collaborateurs d'APFS affichent une ancienneté assez proche au sein de l'entreprise créée il y a 3 ans. Nous ne disposons pas de l'ancienneté au sein de l'ancienne entité qui joue néanmoins dans les primes d'ancienneté (part variable).



3.3 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : Écarts de salaires par grade et en fonction de l'âge

Les commentaires de l'analyse par niveau sont proches de ceux de l'analyse par échelon (diapositive précédente). On retrouve des disparités importantes pour des salariés du même niveau et ayant des âges assez proches s'expliquant par des écarts importants de rémunérations variables : au-delà de l'ancienneté, ce sont les primes de majoration, de performance et les primes sureté qui jouent favorablement pour les hommes.

Écarts de salaire brut moyen* entre les femmes et les hommes
par Niveau
(constatés en 2022 sur effectif constant sur 2 ans)

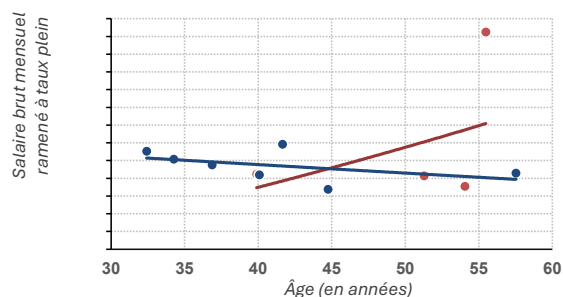
		Effectifs		Ecart salaires F/H
		Femmes	Hommes	
Niveau	1	0	1	n.s
Niveau	2	4	7	+5,9%
Niveau	3	2	1	n.s
Niveau	4	75	69	-5,2%
Niveau	5	1	0	n.s

Note d'analyse :

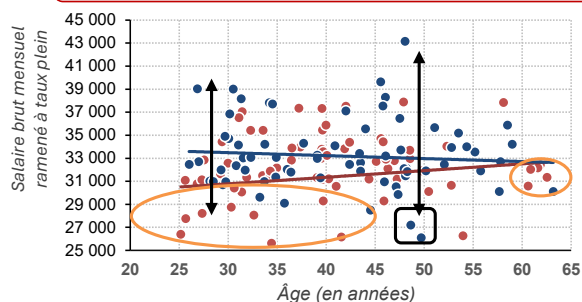
1/ En raison du faible niveau de leur effectif, les informations des échelons 3 et A sont à analyser avec précaution. L'effectif de l'échelon 2 affaiblit également la pertinence des comparaisons.

2/ Ancienneté : les collaborateurs d'APFS affichent une ancienneté assez proche au sein de l'entreprise créée il y a 3 ans. Nous ne disposons pas de l'ancienneté au sein de l'ancienne entité qui joue néanmoins dans les primes d'ancienneté (part variable).

Niveau de salaire Niveau 2
Hommes (en bleu) et Femmes (en rouge) en fonction de l'âge



Niveau de salaire Niveau 4
Hommes (en bleu) et Femmes (en rouge) en fonction de l'âge



4. LES DEMANDES SPECIFIQUES (Etude des bulletins de paie)

4.1 ETUDE DE BULLETINS DE PAIE : Objectifs de l'étude

Dans le cadre de l'expertise, le CSE a demandé une vérification du calcul des indemnités de chômage partiel et des indemnités de congés payés.

Objectifs et méthodologie appliqués

Le cahier des charges confié par le CSE couvrait les points suivants :

- La vérification du calcul des indemnités de chômage partiel
- La vérification du calcul des indemnités de congés payés

Pour information, la période de l'expertise couvre le 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

Méthodologie

- 5 salariés présent du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, ont été sélectionnés dans la liste du personnel dans la liste du personnel.
- A partir des données suivantes des bulletins de paie de la période sous revue : lignes de rémunérations, jours de congés payés ou de jours de chômage partiel, les indemnités ont été réestimés
- Puis nous avons comparé le résultat de nos calculs avec les montants mentionnés sur les bulletins de paie (calcul APFS)

Réserves et limitation à l'étendue de nos travaux

1. Il n'a été procédé à aucune vérification des données suivantes des bulletins de paie :

- Les heures travaillées, de chômage partiel, de congés payés, des repos compensateurs et des RTT.
- Le taux de rémunération des différentes catégories d'heures travaillées.

Nous n'avons pas vérifié si le décompte des heures et des taux de rémunération correspondant mentionnés sur les bulletins de salaires sont conformes aux lois, conventions collectives et accords d'entreprise.

2. Par ailleurs, ne disposant pas de bulletins de paie antérieurs à octobre 2019, nous n'avons pas pu correctement estimé les salaires de référence base du calcul des indemnités, ceux-ci étant souvent la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois. La période concernée couvre décembre 2019 à septembre 2020.

A défaut, nous avons estimé le salaire de référence par la moyenne des rémunérations des mois précédents disponibles.

4.2 ETUDE DE BULLETINS DE PAIE : Les indemnités d'activité partielle

Ecart entre le calcul APFS et le calcul Axia sur les indemnités de chômage partiel Sur les 5 individus testés

Montants en euros	Indemnités Activité Partielle perçus	Ecart vs Calcul Axia	Ecart (en %)
Cas 1	12 124	20	0,2%
Cas 2	14 797	-1306	-8,8%
Cas 3	12 209	143	1,2%
Cas 4	14 788	-488	-3,3%
Cas 5	13 708	829	6,0%
Total	67 627	-801	-1,2%

N.B. Les modalités de calcul des indemnités de chômage partiel sont décrites en annexe.
Légende : En rouge : Indemnités perçus défavorables au salarié

Conclusions

Sur la base des 5 cas vérifiés, sur la période de 2020/2022, il est constaté une sous-estimation des indemnités de chômage partiel variant entre au pire -8,8% (défavorable) et au mieux +6% (favorable) des indemnités versées.

Néanmoins, l'écart moyen sur les 5 cas semble non significatif (défavorable aux salariés à hauteur de 1,2% des indemnités perçus)

Lignes prises en compte dans la base de calcul des indemnités de chômage partiel

	Base APFS	Base Axia
Salairé mensualisé	?	O
Prime ancienneté	?	O
Prime habillage	?	O
HEURES NORMALES	?	O
MAJO NUIT	?	O
HEURES SUPP 125%	?	O
HEURES SUPP 150%	?	O
MAJO JOUR FERIE	?	O
MAJO DIMANCHE	?	O
Prime de flexibilité	?	O
Prime fixe mutuelle	?	O
PAIEMENT FORMATION	?	N
Prime PPI	?	O
Prime FF	?	O
PASA	?	N
PRIME DIFFERENTIELLE FNE	?	N
PRIME EXCEPTIONNELLE TEST SURETE	?	N
Maintien salaire	?	O
PRIME EXCEPTIONNELLE	?	N
REGUL PPI	?	N
REGUL CHOMAGE PARTIEL	?	O
INDEMNITES ENTRETIEN TENUE	?	N
PRIME PANIER	?	N
INDEMNITES DE DEPLACEMENT	?	N
INDEMNITES CP	?	O
REGUL INDEMNITE CP	?	O
Absentéisme Maladie	?	déduit
Absence accident travail	?	déduit
Absence non motivée	?	déduit
Retard injustifié	?	déduit
Absence retard départ injustifiée	?	déduit
ABSENCE AUTORISEE	?	déduit

O : ligne prise en compte
N : ligne non prise en compte
Déduit : ligne déduite

4.3 ETUDE DE BULLETINS DE PAIE : Vérification du calcul des congés payés

Ecart sur les indemnités de congés payés Sur les 5 individus testés

Montants en euros	Jours CP Pris	Indemn. CP sur bulletin	Ecart vs calcul Axia	Ecart en %
Cas 1	45	3 362	-893	-27%
Cas 2	47	4 105	-1 325	-32%
Cas 3	68	5 020	-1 836	-37%
Cas 4	48	4 433	-4 107	-93%
Cas 5	49	3 952	-1 861	-47%
Total		20 872	-10 022	-48%

Cadre légal

(pour plus de précision voir Annexes 2.2.)

Selon le Code du Travail, le calcul des indemnités de congés payés peut se faire de deux manières et c'est la meilleure des 2 méthodes qui doit être retenue :

- Règle du maintien de salaire : l'indemnité est égale au salaire perçu si le salarié avait continué à travailler durant cette période
- Règle du dixième : l'indemnité est égale au total de la rémunération brute perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours divisée par 10.

Lignes prises en compte dans la base de calcul des indemnités de congés payés

	Calcul APFS	Calcul Axia	Ecart *
Salaires mensualisés	O	O	
Prime ancienneté	O	O	
Prime habillage	O	O	
HEURES NORMALES	O	O	
MAJO NUIT	O	O	
HEURES SUPP 125%	O	O	
HEURES SUPP 150%	O	O	
MAJO JOUR FERIE	O	O	
MAJO DIMANCHE	O	O	
Prime de flexibilité	O	O	
Prime fixe mutuelle	O	O	
PAIEMENT FORMATION	O	O	
Prime PPI	O	O	
Prime FF	O	O	
PASA	N	O	+
PRIME DIFFERENTIELLE FNE	O	O	
PRIME EXCEPTIONNELLE TEST SURETE	O	O	
Maintien salaire	O	O	
PRIME EXCEPTIONNELLE	N	O	+
REGUL PPI	O	O	
REGUL CHOMAGE PARTIEL	O	N	-
INDEMNITES ENTRETIEN TENUE	N	N	
PRIME PANIER	N	N	
INDEMNITES DE DEPLACEMENT	N	N	
INDEMNITES CP	O	O	
REGUL INDEMNITE CP	O	O	
Absentéisme Maladie	O	Déduit	-
Absence accident travail	O	Déduit	-
Absence non motivée	N	Déduit	
Retard injustifié	N	Déduit	
Absence retard départ injustifiée	N	Déduit	
ABSENCE AUTORISEE	N	Déduit	

* Légende

Ligne de traitement différencié entre APFS et Axia

+: Traitement Axia favorable au salarié

- : Traitement Axia défavorable au salarié

O : ligne prise en compte

N : ligne non prise en compte

Déduit : ligne déduite

Conclusions

Sur la base des 5 cas vérifiés, sur la période de 2020/2022, il est constaté une sous-estimation des indemnités de congés payés variant entre 27% et 93% des indemnités versés.

A notre avis, au-delà des différences entre la base de calcul APFS et celle d'Axia, cet écart s'explique par le fait qu'aucune des 2 méthodes n'est correctement appliquée. Par exemple, pour le cas 4 :

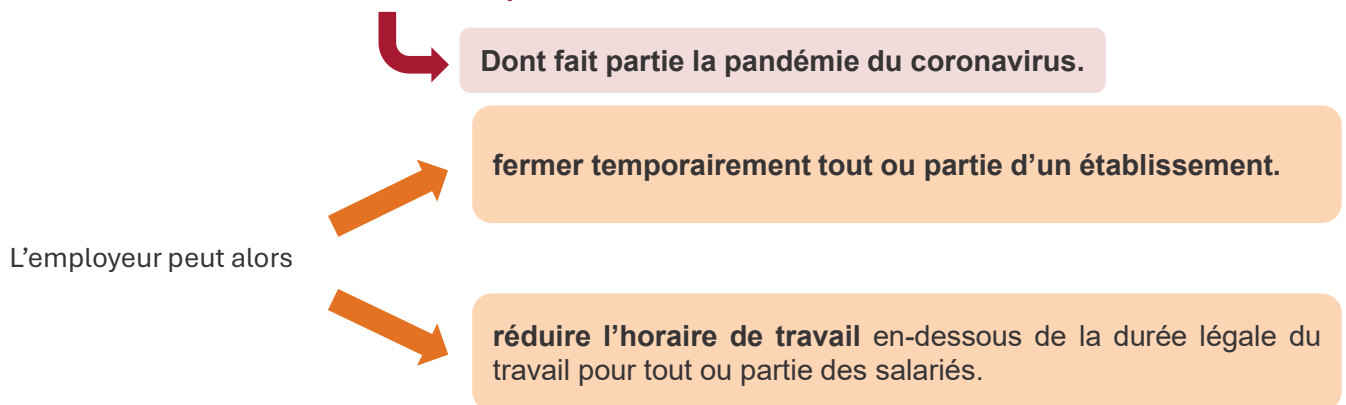
- la rémunération du mois de février 2022, mois de congés, est inférieur de 50% à celui du mois précédent trahissant l'absence d'application de la méthode du maintien de salaire.
- Par ailleurs, les indemnités versées sont inférieures au 10^{ème} de la rémunération annuelle de la période précédente.

Il semble qu'au lieu de pratiquer la méthode la plus favorable au salarié selon les prescriptions du code du travail, APFS pratique la méthode la moins favorable.

ANNEXES

1.1 INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL : Introduction

L'article R. 5122-1 du Code du Travail permet aux entreprises de solliciter le dispositif d'activité partielle en cas de **circonstances à caractère exceptionnel**.



PROCÉDURE

La demande se fait **via un site internet public**. L'Administration a 15 jours pour accepter ou refuser l'activité partielle. À l'expiration de ce délai, la demande est **réputée acceptée**.

Mesures exceptionnelles Coronavirus : Depuis les ordonnances, les entreprises ont **30 jours pour déposer leur demande après la mise en place de l'activité partielle, qui sera rétroactive**. Et l'Administration n'a **plus que 48 heures pour répondre**, l'absence de réponse valant accord.

DURÉE

L'autorisation d'activité partielle **ne peut pas excéder une durée de 6 mois**, renouvelable sous conditions.

Mesures exceptionnelles Coronavirus : Dans le cadre de l'épidémie de covid-19, la durée a été allongée à 12 mois, renouvelable sous conditions.

1.2 INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL : L'indemnisation des salariés [1/3]

L'employeur leur verse une indemnité compensatrice correspondant **au minimum à 70% de la rémunération brute** par heure chômée, soit environ 84% du salaire net horaire, **dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail (ou de la durée contractuelle, si celle-ci est inférieure à la durée légale/conventionnelle)** : c'est la rémunération mensuelle minimum (RMM).

L'indemnité nette **ne peut pas descendre en-dessous du SMIC net (soit 8,04 €/heure chômée).**

En cas de **formation** pendant l'activité partielle, **l'indemnité brute est portée à 100% du salaire net.**

Le nombre d'heures chômées indemnissables est **limité à 1 607 heures par an et par salarié** (arrêté du 31 mars).

Pendant cette période, **toutes** les heures chômées sont **prises en compte** pour le calcul des droits à **congrés payés**.

Amélioration apportée par les ordonnances liées à la Crise sanitaire 2020

Salariés en formation

Les articles L. 5122-2 et R. 5122-18 du Code du travail prévoyaient une indemnisation à 100% de leur rémunération pour les salariés en activité partielle qui suivent une formation. Ces 2 articles du Code du travail sont temporairement neutralisés dans l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars. La rémunération des salariés en formation est alignée sur celle des autres salariés en activité partielle.

Mais ce n'est valable que pour les formations ayant été acceptées après la publication de l'ordonnance.

Et l'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge.

Salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence

L'ensemble des heures d'équivalence est pris en compte, alors que la loi limitait leur prise en compte à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Exemple : un salarié travaillant 20 h au lieu de 39 h par semaine n'était indemnisé que sur 15 h, il le sera désormais sur 19 h.

Salariés en temps partiel

La loi prévoyait que pour les salariés en temps partiels, la rémunération était proratisée. Les ordonnances prévoient désormais une extension de la RMM aux temps partiels dont le taux horaire est au moins égal au taux horaire du Smic (10,15 € brut, soit 8,03 € net). S'il est inférieur, l'indemnité perçue reste basée sur le taux horaire du contrat.

Salariés contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Leur rémunération est maintenue à 100%. Autrement dit, leur indemnité est égale au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle.

Taux unique de CSG

Le calcul de la CSG est simplifié : désormais, un taux unique de 6,2% est appliqué. Les taux réduits de 3,8% et les exclusions de certaines indemnités de l'assiette de calcul sont supprimés. Une seule exception : les indemnités des salariés à domicile & assistants maternels ne sont pas soumises à la CSG.

1.2 INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL : L'indemnisation des salariés [2/3]

Somme prise en compte ?	Oui/Non
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté, Prime d'assiduité, Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^{ème} mois	Non

1.2 INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL : L'indemnisation des salariés [3/3]

Tableau d'estimation de l'indemnisation des salariés en cas d'activité partielle

Ce que le salarié perçoit habituellement :

- en brut :	Salaire brut mensuel en Euros pour 35 h	1 539 €	1 800 €	2 000 €	2 500 €	3 000 €	4 000 €	5 000 €	8 000 €
	Salaire horaire brut	10,15 €/h	11,87 €/h	13,19 €/h	16,48 €/h	19,78 €/h	26,37 €/h	32,97 €/h	52,75 €/h
- en net :	Salaire net mensuel en Euros pour 35 h*	1 219 €	1 426 €	1 584 €	1 980 €	2 376 €	3 169 €	3 961 €	6 337 €
	Salaire horaire net**	8,04 €/h	9,40 €/h	10,45 €/h	13,06 €/h	15,67 €/h	20,89 €/h	26,11 €/h	41,78 €/h

** Avec un taux de charges sociales salariales de 21%

Quelle indemnité légale pour le salarié mis au chômage partiel ?

- pour une heure chôme :	Indemnité brute d'allocation partielle	8,04 €/h	8,31 €/h	9,23 €/h	11,54 €/h	13,85 €/h	18,46 €/h	23,08 €/h	36,92 €/h
	soit en % du salaire horaire brut	79%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
	Indemnité nette d'allocation partielle	8,04 €/h	8,04 €/h	8,62 €/h	10,78 €/h	12,93 €/h	17,25 €/h	21,56 €/h	34,49 €/h
	soit en % du salaire horaire net	100%	86%	83%	83%	83%	83%	83%	83%
- pour un mois complet chôme : (à temps plein)	Indemnités brutes pour 151,67 heures chômées	1 219 €	1 260 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 800 €	3 500 €	5 600 €
	Indemnités nettes pour 151,67 heures chômées	1 219 €	1 219 €	1 308 €	1 635 €	1 962 €	2 616 €	3 270 €	5 231 €

Quelle perte pour le salarié au chômage partiel ?

- pour une heure chomée :	Perte de salaire net par heure chôme	+0,00 €/h	-1,36 €/h	-1,82 €/h	-2,28 €/h	-2,73 €/h	-3,65 €/h	-4,56 €/h	-7,29 €/h
	soit en % du salaire horaire net	0%	-14%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%
- pour un mois à 151,67 heures :	Perte de salaire net pour 151,67 heures chômées	+0 €	-206 €	-276 €	-346 €	-415 €	-553 €	-691 €	-1 106 €
	soit en % du salaire mensuel net	0%	-14%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%

En cas de maintien de salaire, quels coûts (extra-légaux) pour l'employeur ?

- pour une heure chomée :	Compensation pour une heure	0,00 €/h	1,76 €/h	1,95 €/h	2,44 €/h	2,93 €/h	3,90 €/h	4,88 €/h	7,80 €/h
- pour un mois complet chôme :	Compensation pour 151,67 heures chômées	0 €	266 €	296 €	370 €	444 €	592 €	740 €	1 184 €

1.3 INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL : Aides de l'État pour l'employeur [1/2]

ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE VERSEE PAR L'ETAT A L'EMPLOYEUR

L'employeur peut bénéficier d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic. L'Etat met à disposition un [simulateur de calcul de l'aide en ligne](#).

En temps normal, cette allocation **varie uniquement en fonction de l'effectif** :

- 7,74 € par heure indemnisée chômeuse pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 7,23 € par heure indemnisée chômeuse pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les indemnités versées par l'employeur ne sont **pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale**.

Mesures exceptionnelles Coronavirus

Prise en charge totale par l'État de l'indemnité brute versée par l'employeur à ses salariés, dans la limite de 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net) ou de 70% de 4,5 SMIC.

L'employeur n'aura donc **rien à déboursier de sa poche** en terme d'indemnités d'activité partielle dans ces limites.

2.1 INDEMNISATION DES CONGES PAYES : Le cadre légal

Selon le Code du Travail, le calcul des indemnités de congés payés peut se faire de deux manières :

- **Règle du maintien de salaire** : l'indemnité est égale au salaire perçu si le salarié avait continué à travailler durant cette période
- **Règle du dixième** : l'indemnité est égale au total de la rémunération brute perçue entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours divisée par 10.

Ces deux méthodes sont ensuite comparées et la plus favorable au salarié est alors choisie.

Lorsque la méthode utilisée est moins favorable, une régularisation doit être effectuée.

Concernant le calcul du maintien de salaire

Le salaire à prendre en compte est le salaire du mois précédent réévalué. L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler (C. trav., art. L. 3141-22).

L'indemnité de congé versée pendant les congés du salarié doit inclure, le cas échéant :

- L'augmentation des salaires, individuelle ou collective, intervenue pendant la période de congé ;
- Le paiement majoré des heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ;
- La valeur des avantages en nature s'ils ne sont pas maintenus pendant les congés payés ;
- La part variable individuelle perçue par le salarié dont la rémunération est constituée d'un salaire fixe et d'un pourcentage sur les ventes.

Cass. soc., 11 mai 1988, no 85-45.816, Les Galeries Barbès c/ Joannin



accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail.

Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[CONSULTER](#)
[NOS DOMAINES D'ACTIVITÉS](#)

[NOUS CONTACTER](#)



Centre d'affaires des Metz
1 rue du Petit Robinson
78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 01 34 58 26 60
www.axia-consultants.com

S.A.S. d'Expertise Comptable inscrite à l'Ordre des Experts Comptables de la Région Parisienne au capital de 40 000 € - R.C.S. VERSAILLES B 411 822 455 - SIRET 411 822 455 00019
- APE 6920Z