

Culture RH

PRÉSENTE



Sécuriser la paie face aux nouvelles exigences réglementaires

2026-2027



Guide pratique pour réussir votre mise
en conformité et anticiper les mutations
de la paie.



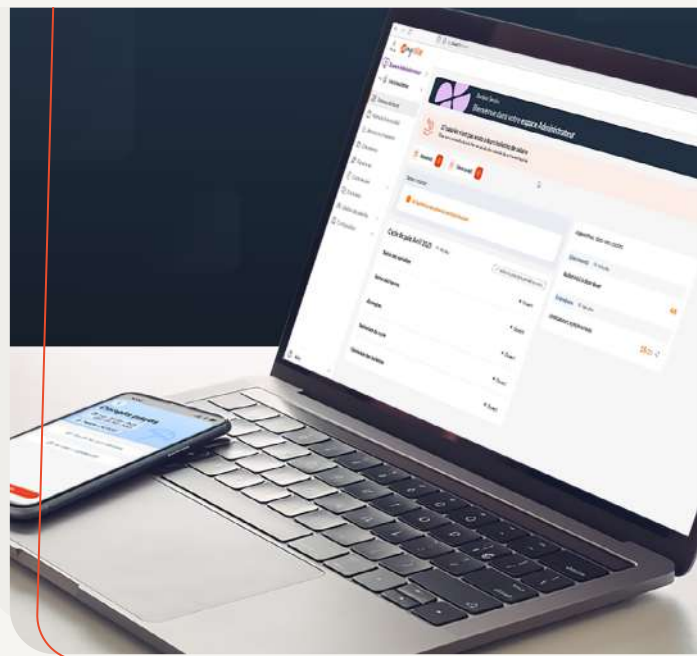
EN PARTENARIAT AVEC





mySilae : la solution paie et RH collaborative 100 % intégrée

mySilae est la solution paie et RH collaborative de Silae, pensée pour unifier dans un environnement unique l'ensemble des processus liés à la vie du collaborateur en entreprise.



Là où la paie et les ressources humaines étaient autrefois gérées dans des outils distincts, mySilae intègre la production des bulletins et les modules RH au sein d'une seule et même plateforme collaborative. Une logique de tout-en-un qui élimine les ressaisies, renforce la fiabilité des données et libère du temps pour l'essentiel.

Grâce à son interconnexion native avec la paie, mySilae automatise la transmission des données RH et garantit la conformité avec les réglementations en vigueur. Gestion des absences et congés, télétravail, arrêts de travail, variables de paie, entretiens réglementaires, signature électronique... Chaque brique couvre un besoin concret et s'articule avec les autres, pour une vision cohérente et toujours à jour de la réalité sociale de l'entreprise.

Accessible partout et à tout moment depuis iOS, Android ou navigateur web, mySilae donne aux collaborateurs une autonomie nouvelle sur leurs données RH, tout en offrant aux managers et aux gestionnaires de paie des outils de pilotage fluides et sécurisés.

Avec mySilae, la performance sociale n'est plus une ambition lointaine : elle devient un levier quotidien, activé à chaque interaction entre l'entreprise et ses collaborateurs.



Pour en savoir plus

mySilae en bref



Plus de 900 conventions collectives couvertes



100 % conforme RGPD



Disponible sur iOS, Android & Web



Déployable sans paramétrage



100 % intégré à la paie

Suivez-nous sur les réseaux :



Sommaire

1- Comprendre la réforme des allègements de charges	6
Interview	14
3- Fait générateur des cotisations : changement des règles du jeu à l'horizon 2027	16
4- Passer à l'action : les étapes clés de votre mise en conformité	19
5- De la contrainte réglementaire au levier de performance	22



Édito

La gestion de la paie connaît une période de mutation sans précédent. Si la complexité législative est une composante historique du métier de gestionnaire, les échéances de 2026 et 2027 marquent une rupture importante dans la manière dont la donnée est produite, transmise et contrôlée.

✱ L'inflation réglementaire : un défi de taille pour les entreprises

Le secteur fait face à une accélération législative, portée par la volonté affichée des gouvernements successifs de refondre structurellement les cotisations sociales. Entre la refonte des mécanismes d'allègements généraux de cotisations mise en œuvre dès 2026 et l'introduction des nouvelles règles relatives au fait générateur en 2027, les services paie ne sont pas épargnés : ils doivent désormais **maîtriser la complexité de ces nouvelles règles**, se former aux évolutions réglementaires et faire évoluer leurs pratiques métier. Cette complexité impose une vigilance accrue, où l'erreur de paramétrage peut rapidement avoir des conséquences lourdes pour l'entreprise.

✱ Le renforcement des contrôles : vers une notion de contrôle URSSAF continu

L'un des changements les plus marquants de cette évolution est la montée en puissance des organismes collecteurs. Avec le déploiement de la DSN de substitution à l'horizon 2026, l'administration change de posture : elle passe d'une logique de simple observation à un **pouvoir d'action direct**.

La norme NEODeS 2026.1 illustre parfaitement cette nouvelle dimension. Dès le 1er janvier 2026, de nouvelles obligations déclaratives sont mises en place pour renforcer la fiabilité des données relatives à la réduction générale. L'objectif est de permettre à l'URSSAF de disposer des données nécessaires pour recalculer et contrôler systématiquement le montant de la réduction déclarée.

✱ La mutation fonctionnelle : du gestionnaire de saisie au pilote de flux

Cette pression réglementaire et technologique transforme radicalement le métier de la paie. Le gestionnaire s'éloigne de la simple saisie de données pour devenir un véritable pilote de flux de données. Cette transition impose le déploiement d'une véritable **« culture qualité »** au sein de l'organisation. Désormais, la fiabilité de la paie ne repose plus seulement sur la maîtrise d'un bulletin, mais sur la capacité à analyser la donnée source et à garantir sa conformité à chaque étape du processus.

Ce livre blanc a pour objectif de vous accompagner dans cette mise en conformité, en décryptant les nœuds réglementaires à venir et en vous apportant un plan d'action concret pour **transformer ces contraintes en leviers de performance durable**.



1 Comprendre la réforme des allègements de charges

Le 1er janvier 2026 marque la suppression des taux réduits d'Assurance Maladie et d'Allocations Familiales (AM et AF) instaurés par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2025 au profit d'une réduction générale reconfigurée : la Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU).

✱ Suppression des taux réduits au profit d'une nouvelle réduction générale

Jusqu'en 2025, les employeurs devaient jongler avec trois mécanismes distincts :

- **La Réduction Générale de Cotisations Patronales (RGCP)** : plafonnée à 1,6 SMIC.
- **Le taux réduit d'Assurance Maladie (AM)** : applicable jusqu'à 2,25 SMIC.
- **Le taux réduit d'Allocations Familiales (AF)** : applicable jusqu'à 3,3 SMIC.

Au 1er janvier 2026, ces trois dispositifs disparaissent au profit d'une formule unique qui a été réajustée afin de prendre en compte la disparition des dispositifs de taux réduits.

Le mot de l'expert :



Muriel Marques
VP Product Management
Paie chez Silae

Les taux réduits d'Assurance Maladie (AM) et d'Allocations Familiales (AF) restent applicables pour les rémunérations éligibles à des exonérations spécifiques de cotisations (LODEOM, ZRR, TO-DE, etc.). Les seuils d'application des taux réduits sont calculés sur la base de la valeur du SMIC en vigueur au 31 décembre 2023 (11,52 € brut) : le seuil est fixé à 2,5 SMIC pour la cotisation AM et à 3,5 SMIC pour la cotisation AF.



* Les principes généraux de la RGDU

La nouvelle formule de la réduction générale est reconfigurée avec une fourchette d'éligibilité plus large pour compenser en partie la suppression des taux réduits AM et AF. Elle a également été repensée afin que ce dispositif d'allègement de cotisations ne devienne pas un frein aux revalorisations salariales.

- **Relèvement du point de sortie** : la réduction devient nulle lorsque la rémunération atteint 3 SMIC.
- **Le nouveau paramètre Tmin** : un allègement minimal de 2 % est maintenu jusqu'au seuil de sortie, quel que soit le niveau de rémunération.
- **Une dégressivité plus douce** : l'introduction d'un coefficient de puissance rend la pente moins abrupte en fonction du niveau de rémunération.

* La nouvelle formule de calcul

Coefficient = $Tmin + (Tdelta \times [(1/2) \times ((3 \times SMIC \text{ annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1)]^{1,75})$

- **Taux minimal (Tmin)** : 0,02
- **Taux delta (Tdelta)** : 0,3821 (entreprises de 50 salariés et plus) ou 0,3781 (entreprises de moins de 50 salariés).
- **Puissance (P)** : 1,75

À noter : le paramètre Tdelta doit être ajusté dans certains cas : taux AGIRC-ARRCO dérogatoire, taux AT/MP inférieur à la fraction retenue pour l'année, taux réduit applicable à certaines professions (VRP, professions médicales à temps partiel, journalistes).

➔ Un exemple pour bien comprendre

Voici un exemple de calcul de la réduction générale dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Le salarié est à temps plein, n'a pas effectué d'heures supplémentaires, sans incidence d'absence sur l'année.

- **Salaire annuel brut** : 35 000 €
- **SMIC annuel 2026** : 21 876,40 €
- **Coefficient calculé** : $[(1/2) \times ((3 \times 21\,876,40 / 35\,000) - 1)]^{1,75}$
- **Montant de la réduction** : $35\,000 \text{ €} \times 0,1099 = 3\,846,50 \text{ €}$



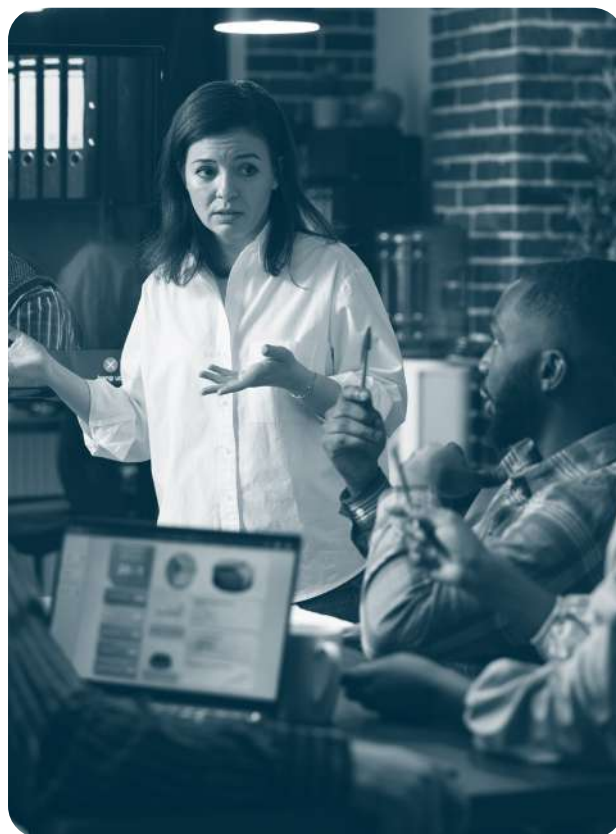
* Comparaison 2025/2026 : la nouvelle réduction générale est-elle moins favorable ?

La transition vers la nouvelle RGDU crée une variation de la masse salariale chargée avec un impact direct sur le coût du travail.

Voici un tableau comparatif des montants d'allègements globaux (incluant taux réduits et réduction générale).

Ces calculs fictifs sont effectués sur la base du SMIC 2026 avec les taux de cotisations en vigueur en 2026 pour une entreprise d'au moins 50 salariés dans le cas général.

Ces 4 exemples sont donnés à titre illustratif mais le calcul effectif de la réduction générale doit être fait au cas par cas en fonction du secteur d'activité, de l'effectif de l'entreprise et de la structure du salaire (absence, heures supplémentaires, etc.).



Niveau de salaire	Salaire annuel	Réductions 2025	Réductions 2026	Comparaison
1 SMIC	21 876,40 €	Taux réduits (AM et AF, soit 7,8%) : 1 706,36 € RGCP : 7 090,14 € Réduction globale : 8 796,50 €	RGDU : 8 796,50 €	Même niveau d'exonération
1,6 SMIC	35 002,24 €	Taux réduits (AM et AF, soit 7,8%) : 2 730,17 € RGCP : 0 car seuil de sortie atteint	RGDU : 3 847,68 €	Plus favorable
2 SMIC	43 752,80 €	Taux réduits (AM et AF, soit 7,8%) : 3 412,72 € RGCP : 0 car seuil de sortie atteint	RGDU : 2 352,73 €	Moins favorable
2,5 SMIC	54 691 €	Taux réduits (seulement AF, soit 1,80%) : 984,44 € RGCP : 0 car seuil de sortie atteint	RGDU : 1 465,43 €	Plus favorable

RGCP = Réduction générale de cotisation patronales applicable jusqu'au 31 décembre 2025

On constate donc qu'en fonction du niveau de rémunération du salarié, la nouvelle réduction générale est plus ou moins favorable à l'employeur. C'est notamment le cas pour les salariés dont la rémunération excède 2,5 SMIC : en 2025, ils ne pouvaient bénéficier ni de la réduction générale (plafonnée à 1,6 SMIC), ni du taux réduit d'assurance maladie (limité à 2,25 SMIC). En 2026, grâce au relèvement du point de sortie à 3 SMIC, ces rémunérations deviennent éligibles à la RGDU.

* Comment sécuriser les calculs face à la complexité réglementaire ?

Le calcul correct de la réduction générale repose sur plusieurs paramètres qui doivent être parfaitement maîtrisés :

- **La rémunération brute** : elle constitue la base de calcul du coefficient. Elle doit prendre en compte les primes de partage de la valeur versées ou placées.
- **Le SMIC de référence** : c'est ici que réside la principale difficulté. Le SMIC ne se limite pas à une valeur horaire fixe. Il doit être recalculé et proratisé pour chaque salarié en fonction de trois situations :
 1. **Le temps de travail** : ajustement nécessaire pour les salariés à temps partiel.
 2. **Les heures supplémentaires et complémentaires** : leur réalisation impacte directement les modalités de calcul de la dégressivité.
 3. **L'absence du salarié** : lorsque l'absence est non maintenue ou partiellement maintenue, imposant un retraitement précis du SMIC de référence



Le mot de l'expert :



Muriel Marques
VP Product Management
Paie chez Silae

Des règles spécifiques de calcul s'appliquent en cas d'adhésion à une caisse de congés payés, dans le secteur du transport (régime d'équivalence) ou pour les entreprises de travail temporaire.

* Le logiciel de paie, premier rempart

La conformité de vos calculs de paie repose sur :

- **Un paramétrage automatisé** : la solution de paie doit calculer correctement les réductions de cotisations en intégrant les différents paramètres, sans recalcul manuel.
- **Une veille intégrée** : les paramètres évoluant chaque année, et parfois en cours d'année en cas de changement de taux de cotisation et/ou d'évolution du SMIC, l'automatisation des mises à jour est indispensable.

* Une montée en compétences nécessaire

Un outil performant est indispensable mais l'expertise humaine reste capitale pour sécuriser le traitement paie. Les gestionnaires doivent donc monter en expertise pour être capable de :

- **Contrôler les montants** déclarés en DSN
- **Anticiper l'évolution de la masse salariale** pour répondre aux besoins de pilotage de la direction

2 DSN de substitution : comment garder la main sur ses déclarations ?

Le déploiement de la DSN de substitution marque un changement de positionnement majeur de l'URSSAF (ou de la MSA). L'administration passe d'une posture de simple signalement d'anomalies à une capacité d'action directe sur les données déclaratives, se dotant ainsi d'un pouvoir renforcé.

Toutefois, cette intervention sur vos déclarations n'est pas arbitraire. Elle s'inscrit dans une procédure structurée qui préserve la responsabilité du déclarant en lui laissant systématiquement la possibilité de corriger lui-même les données considérées comme erronées avant toute substitution.

Ce nouveau modèle déclaratif renforce l'enjeu crucial de la qualité des données déclarées à la source, car la fiabilité du flux devient la seule garantie pour l'entreprise de conserver la maîtrise de sa paie.

* En quoi consiste la DSN de substitution ?

La DSN de substitution est **une déclaration générée par l'organisme de recouvrement** (URSSAF ou MSA) en lieu et place de l'employeur. Elle vise à pallier les anomalies déclaratives non régularisées par le déclarant dans les délais impartis. La DSN de substitution porte uniquement sur les droits à retraite des salariés, soit sur le calcul de l'assiette plafonnée soumise à cotisations vieillesse.



* Procédure et étapes clés avant la substitution

L'administration suit un calendrier précis permettant au déclarant de garder la main sur ses corrections :

1. **Réception mensuelle des CRM** : à chaque réception de DSN, l'organisme (URSSAF ou MSA) transmet un Compte Rendu Métier (CRM) mensuel indiquant les anomalies constatées.
2. **Correction de l'anomalie** : le déclarant est invité à corriger ces anomalies dans la DSN suivante.
3. **Le CRM de rappel (Mars)** : en cas d'absence de correction des anomalies détectées sur l'année N-1, un CRM de rappel est adressé au déclarant au mois de mars de l'année N.
4. **Délai de réponse (2 mois)** : à compter de ce rappel, le déclarant dispose de deux mois pour procéder aux corrections ou s'opposer aux anomalies.
5. **Génération de la substitution (Juin)** : à l'issue de ce délai, et en l'absence d'opposition justifiée ou de correction effective, l'URSSAF ou la MSA procède à la DSN de substitution.

✱ Nature des contrôles et modalités de calcul

L'URSSAF (ou la MSA) procède chaque mois à des contrôles automatisés pour détecter tout écart supérieur ou égal à **1€** entre l'assiette plafonnée déclarée et celle calculée par l'organisme.

➔ Les deux types d'anomalies (CRM 120)

- **DIPA01i** : salariés à temps plein dont l'unité de mesure de la quotité de travail est : heure, forfait heure ou forfait jour
- **DIPA01j** : salariés à temps partiel dont l'unité de mesure de la quotité de travail est : heure ou forfait heure.

➔ La formule de calcul appliquée par l'URSSAF

Pour déterminer l'assiette plafonnée, l'administration utilise la formule suivante, basée sur les données individuelles de la DSN :

➔ Assiette plafonnée = PMSS × Prorata calendaire × Prorata contractuel

- **Prorata calendaire** : nombre de jours de la période d'emploi / Nombre de jours calendaires du mois.
- **Prorata contractuel** : (Durée contractuelle + Heures complémentaires) / Durée légale ou conventionnelle.

➔ Données DSN mobilisées

Le calcul est donc basé sur la fiabilité des rubriques suivantes :

- **S21.G00.40.012** : durée légale/conventionnelle.
- **S21.G00.40.013** : durée contractuelle.
- **S21.G00.51.012 (type 017)** : heures complémentaires.
- **S21.G00.53.002 / .003** : jours de la période d'emploi.

Pour éviter des régularisations complexes et la DSN de substitution à terme, il est impératif de contrôler avec vigilance ces éléments individuels tous les mois.

Le mot de l'expert :



Muriel Marques

VP Product Management
Paie chez Silae

Bien que la déclaration d'une assiette brute négative soit non conforme au code de la Sécurité sociale (une assiette devant être ramenée à zéro si elle devient négative), l'URSSAF a précisé que ces anomalies ne déclencheront aucune DSN de substitution pour les périodes d'emploi 2025 et 2026. Tant que les règles relatives au fait générateur ne sont pas opposables, ces anomalies seront écartées du CRM de rappel annuel et de la procédure de substitution en 2026 et 2027.



* Les principales erreurs en DSN et comment y remédier ?

Sur la base des retours des organismes de protection sociale, voici les anomalies majeures fréquemment relevées présentées de manière synthétique :

Anomalie	Erreur	Solution
N°1 : Répartition du Montant Net Social (MNS)	Rattachement sur plusieurs mois ou incohérence avec la date de versement.	Déclarer sur un seul mois civil correspondant à la date de versement effectif
N°2 : Omissions de parts patronales	Absence des participation patronales prévoyance ou retraite supplémentaire.	Utiliser le Type 92 (santé) et le Type 93 (prévoyance/retraite).
N°3 : Contrat des mandataires sociaux	Utilisation du code contrat « 90 » (salarié classique) pour un dirigeant.	Déclarer en nature « 80 - Mandat social » avec le code personnel « 863 ».
N°4 : Jours calendaires d'activité	Valeur absente ou à « 0 » dans le bloc « Activité ».	Renseigner l'unité « 40 » dans le bloc type 01 .
N°5 : Quotité vs Modalité d'exercice	Incohérence (ex: salarié à 80% déclaré en « 10 - Temps plein »).	Assurer la cohérence stricte (ex: « 20 - Temps partiel » pour un temps partiel).
N°6 : SIRET URSSAF absent	SIRET destinataire manquant dans le bloc « Cotisation individuelle » (81).	Renseigner systématiquement la donnée pour l'affectation des paiements.



3 réflexes pour garder la main :

1. **Paramétrage** : automatisez au maximum pour éliminer l'erreur manuelle.
2. **Contrôle** : traitez systématiquement vos CRM après chaque envoi pour corriger les anomalies.
3. **Support** : sollicitez votre éditeur ou DSI dès qu'une anomalie technique devient récurrente afin d'apporter une correction structurelle.

* Les enjeux de la fiabilité des données : passer de la saisie au pilotage

Face à l'automatisation croissante des contrôles par les organismes sociaux, la fiabilité des données de base (individus, contrats, calcul de l'assiette plafonnée) n'est plus une option, mais une nécessité.

Pour répondre à cet enjeu, sécuriser la donnée dès son point d'entrée devient indispensable :

- **Conformité des données** : opter pour une solution de paie capable de calculer une paie sans erreur et sans retraitement manuel.
- **Contrôles intégrés** : utiliser des alertes et des garde-fous lors de la validation pour garantir la transmission d'une DSN juste et simplifier les contrôles de paie post-calcul.
- **Détection préventive des anomalies** : identifier les incohérences (exemple quotité/contrat) avant même la génération de la DSN.

Cette approche proactive transforme la gestion de la paie : le gestionnaire n'est plus dans une logique de « correction après-coup » mais dans un véritable pilotage de flux sécurisés. En s'appuyant sur une solution qui intègre nativement ces contrôles, l'entreprise s'assure que ses déclarations restent conformes.

L'INTERVIEW



« En 2026, la paie est mise à l'épreuve de la vérité des données »

MURIEL MARQUES

VP Product
Management Paie
chez  silae

Muriel Marques, VP Product Management Paie chez Silae, pose un regard sans concession sur les réformes en cours qui redessinent le métier de la paie et des professionnels de la gestion sociale. Pour elle, il ne s'agit pas seulement d'une question de conformité : c'est un test de maturité pour les organisations et leurs outils.

Les réformes 2026-2027 marquent le moment où la paie doit grandir. Que voyez-vous comme mutation profonde du métier ?

Ce qui change profondément, c'est que la paie ne s'arrête plus au calcul du bulletin. Elle s'inscrit désormais dans une logique de suivi et de contrôle, avec une exigence renforcée autour de la DSN et du fait générateur. Autrement dit, produire une paie juste ne suffit plus si vous ne pouvez pas en maîtriser les effets dans le temps. Les équipes doivent suivre les données, anticiper les corrections et travailler plus étroitement avec les RH et les managers.

C'est un véritable changement de posture : les données sont contrôlées en continu et, dans certains cas, les organismes peuvent intervenir pour corriger des anomalies lorsque celles-ci ne sont pas traitées malgré les alertes.

Autre enjeu clé : la lisibilité du bulletin de paie. À mesure que les règles se complexifient, il devient plus difficile de les rendre compréhensibles pour le salarié. Or, c'est précisément à ce moment-là que cette clarté est essentielle. Le bulletin devient un enjeu de confiance, pas seulement de conformité.

Sur le terrain, quel est le piège dans lequel les entreprises risquent de tomber ?

Le piège consiste à continuer de gérer certains éléments – primes, rappels, régularisations ou indemnités – selon leur date de versement, alors que la logique attendue repose désormais sur leur période de rattachement.

De la même manière, il ne suffit plus de déposer une DSN pour être en conformité. Le risque ne tient plus seulement à l'oubli déclaratif, mais à la présence de données incohérentes ou insuffisamment corrigées, susceptibles de générer des anomalies persistantes, voire d'entraîner des mécanismes de substitution.

Les premiers CRM de rappel illustrent déjà ces points d'attention, en mettant en évidence des anomalies liées notamment à des données substituables. Le véritable enjeu n'est donc pas la règle en elle-même. Ce qui fait la différence c'est la capacité de l'organisation à fiabiliser ses données en amont, pour absorber ces évolutions efficacement.

Les attentes des DRH et des gestionnaires de paie ont-elles déjà changé ?

Absolument. Les DRH veulent de la lisibilité : quel impact sur ma masse salariale ? Quels risques sur mes déclarations ? Les gestionnaires, eux, recherchent davantage de sérénité : moins de corrections manuelles, plus de contrôles en temps réel. Ils veulent savoir

précisément où ils en sont, avec des tableaux de bord fiables et une traçabilité robuste. Et surtout, ils veulent arrêter de jouer les détectives sur les données manquantes. La conformité devient un sujet partagé, pas un silo propre à la paie.

Dans ce contexte, à quoi reconnaît-on un logiciel de paie qui fait vraiment la différence ?

Principalement à sa capacité à aider les équipes à mieux maîtriser la complexité au quotidien. Au-delà des discours marketing, un bon outil permet d'identifier plus tôt certaines anomalies, d'assurer une gestion maîtrisée de la rétroactivité et du fait générateur, et de s'appuyer sur des dispositifs d'alerte et de traitement des incohérences DSN.

Il ne se limite pas à produire un calcul conforme : il apporte des points de contrôle, de la visibilité et des repères pour fiabiliser le flux déclaratif dans la durée.

Depuis mars 2026, les solutions qui intègrent ces mécanismes facilitent la gestion des substitutions et permettent aux équipes de gagner en anticipation, là où d'autres restent davantage dans le traitement correctif.

Un mot, un geste, un conseil pour être prêt en 2027 ?

Le fait générateur constitue un basculement discret, mais réellement structurant. Ce qui peut sembler technique soulève, en réalité, un enjeu plus large : la qualité et la structuration des données en amont, ainsi que leur circulation dans les processus.

Mon conseil : assurez-vous que vos outils seront en capacité d'intégrer ces nouvelles logiques. Anticiper ces points permet d'aborder progressivement la réforme et d'éviter des ajustements dans l'urgence. Les organisations qui le comprennent maintenant auront une longueur d'avance durable.

3 | Fait générateur des cotisations : changement des règles du jeu à l'horizon 2027

Les modalités de rattachement des cotisations sociales des éléments de paie ont fait l'objet d'une réforme avec des changements de règles significatifs. Si ces nouvelles règles ont été mises en ligne via le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) à compter du 1er juillet 2025, elles ne seront opposables à l'administration qu'à compter du 1er janvier 2027.

Ce calendrier permet d'offrir une période d'adaptation indispensable aux employeurs pour adapter leurs processus de gestion, et aux éditeurs de logiciels pour rendre conforme leurs outils aux nouvelles règles de rattachement des cotisations.

* Comment fonctionne le rattachement à la période d'activité ?

➔ Le principe de rattachement de la période d'emploi

Les cotisations sont calculées selon les taux et plafonds en vigueur lors de la période d'activité à laquelle la rémunération se rapporte.

Exemple de versement sur le même mois :

Un employeur rémunère ses salariés le 28 de chaque mois au titre du mois en cours. Pour une entreprise qui verse les salaires du mois en cours le 28 du mois, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur pour le mois de paie.

Exemple en cas de décalage de paie : Pour les cotisations calculées sur les rémunérations se rapportant à la période de travail de décembre 2026 et versées le 5 janvier 2027 (décalage de paie), les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles en vigueur en décembre 2026, et non celles de la nouvelle année civile de versement.

* Fait générateur des cotisations : Les tolérances et cas particuliers

Afin de faciliter la gestion de la paie, notamment concernant la gestion des **Éléments Variables de Paie (EVP)** et des revalorisations salariales, le BOSS prévoit certaines tolérances. Par ailleurs, des règles particulières s'appliquent dans certains cas, notamment concernant les salariés sortis.



Ce tableau synthétise les règles de gestion du fait générateur des cotisations pour chaque cas particulier :

Cas	Règles à appliquer	Exemple concret
Éléments de paie en périodicité non mensuelle versées habituellement et régulièrement	Rattachement au mois de versement.	Une convention collective prévoit le versement d'une prime annuelle correspondant à 1/12 de la rémunération au mois de janvier N+1.
Éléments de paie en périodicité non mensuelle sans date habituelle	Rattachement au mois de versement, dans la limite de 3 mois après la décision d'attribution.	Une prime de performance attribuée le 15 novembre : si payée avant le 15 février, rattachement au mois de paie. Sinon, rattachement à novembre.
Décalage des EVP de manière habituelle	Application des taux et plafonds du mois de réalisation (tolérance pour un rattachement au mois de versement).	Des heures supplémentaires réalisées en décembre mais payées en janvier peuvent être rattachées au mois de janvier.
Rappels de salaires	Rattachement impératif aux périodes d'emploi d'origine concernées.	Un rappel de prime de 13ème mois versé sur la paie de janvier est rattaché au mois de décembre N-1.
Décision de justice	Rattachement aux périodes de travail auxquelles les sommes se rapportent.	Un rappel de salaire ordonné par un tribunal en 2027 pour heures supplémentaires effectuées en 2025 doit être rattaché aux cotisations de 2025.
Salariés sortis	Éléments dus au titre d'une période antérieure : rattachement à la période d'emploi d'origine. Éléments dus au titre de la rupture du contrat : rattachement à la dernière période d'activité.	Un salarié quitte l'entreprise le 15 mars. Le rappel sur des heures supplémentaires de décembre N-1 est rattaché à décembre. L'indemnité de licenciement est rattachée à mars.

Le mot de l'expert :



Muriel Marques
VP Product Management
Paie chez Silae

Pour certains éléments de rémunération, le rattachement est conditionné à deux critères cumulatifs : le versement doit être habituel (intervenir de manière constante à une date définie) et régulier (s'inscrire dans un cadre juridique précis comme un accord d'entreprise ou le contrat de travail).

* Réorganiser la collecte des variables : un enjeu organisationnel

La fin de la souplesse sur le fait générateur impose une révision des circuits d'information au sein de l'entreprise.

- **Circulation de l'information** : La remontée tardive d'une variable de paie n'est pas sans impact, notamment si elle concerne l'année précédente.
- **Collaboration paie, RH et management** : La synchronisation entre les managers de terrain, le service RH et la paie devient un enjeu de conformité pour éviter les erreurs concernant le calcul des cotisations sociales.

* Renforcer les contrôles de paie : une étape de validation cruciale

Le versement de rappels de salaire, en particulier lorsqu'ils se rapportent à l'exercice précédent (comme le versement d'un 13ème mois ou d'une prime de performance différée), n'est pas sans conséquence.

Ces régularisations ont un impact direct sur le calcul des cotisations sociales, les plafonds et les allègements avec des particularités déclaratives en DSN. Dans ce contexte, il devient indispensable de **renforcer les contrôles de paie en amont de la validation**.

* Gérer la complexité de la rétroactivité

Le rattachement d'un élément de rémunération à l'année précédente (N-1) impose une gestion administrative et technique particulière qui ne doit pas être sous-estimée :

- **Charge de travail accrue** : ces régularisations exigent un temps de traitement supplémentaire pour les gestionnaires : traitement spécifique en paie, vérification des taux et plafonds et recalcul des allègements.
- **Complexité déclarative en DSN** : chaque rappel impose la génération de blocs de régularisation spécifiques en DSN, avec parfois des traitements manuels à opérer.
- **Risque de conformité** : tout traitement erroné de la rétroactivité augmente l'exposition de l'entreprise à des erreurs de calcul et, par conséquent, au risque de redressement lors d'un contrôle URSSAF.

Face à cette exigence, l'usage d'un logiciel gérant nativement la rétroactivité devient capital pour sécuriser vos paies. Un outil performant automatise le rattachement des éléments de paie conformément aux règles en vigueur et évite les retraitements manuels, sources d'erreurs et chronophages pour les équipes paie.



4 | Passer à l'action : les étapes clés de votre mise en conformité

La transition vers les nouvelles exigences de la paie à l'horizon 2027 et pour les années à venir n'est pas qu'une mise à jour technique, c'est un projet d'entreprise qui nécessite une approche structurée.

➔ Étape 1 : auditer l'organisation et l'écosystème logiciel



Pour une mise en conformité efficiente, il est essentiel de faire au préalable un état des lieux de votre infrastructure actuelle.

- ➔ **Diagnostic de l'infrastructure** : analysez vos règles de paie actuelles, vos processus de paie (transmission des EVP, saisie, calcul et contrôle) ainsi que les capacités de votre outil.
- ➔ **Identification des failles dans l'organisation** : repérez les points critiques dans la remontée des données : EVP tardifs, informations RH incomplètes, délais de transmission des managers.
- ➔ **Évaluation de l'outil** : la veille réglementaire est-elle native ? Des contrôles sont-ils intégrés avant l'envoi de la DSN ? La rétroactivité est-elle automatisée ?

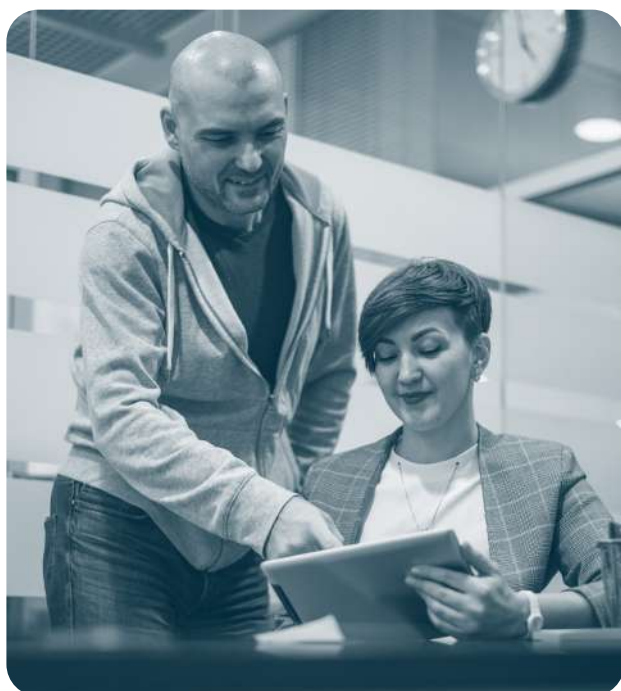
➔ Étape 2 : anticiper la montée en compétences et la conduite du changement

La conformité est un **engagement collectif** qui dépasse largement les seules responsabilités du gestionnaire de paie.

- ➔ **Professionaliser les équipes paie** : il ne s'agit pas seulement de maîtriser les techniques de paie, mais il est essentiel de comprendre en profondeur le fonctionnement de la DSN. Elles doivent passer d'une logique de saisie à une logique d'audit de flux.
- ➔ **Impliquer les managers et RH** : expliquez de manière pédagogique aux opérationnels l'impact direct d'une absence non saisie ou d'une prime non transmise sur le calcul des cotisations sociales et ses conséquences.
- ➔ **Donner du sens** : communiquez sur les enjeux (impacts financiers, droits des salariés) pour lever les résistances et faire comprendre que la rigueur de saisie protège l'ensemble de l'organisation.



➔ Étape 3 : choisir un partenaire expert pour sécuriser la conformité



Face à la complexité de la gestion de la paie qui est en constante évolution, s'appuyer sur une solution de paie performante est le meilleur levier de sécurisation.

- ➔ **Conformité réglementaire intégrée** : privilégiez une solution en SaaS qui intègre la veille réglementaire en temps réel. Le logiciel doit s'adapter aux évolutions légales et réglementaires sans intervention de votre part.
- ➔ **Recentrage métier** : en automatisant la gestion des anomalies et les calculs complexes, vous libérez du temps pour des missions plus valorisantes : le conseil RH, l'analyse des données et l'accompagnement des collaborateurs.

* Checklist de mise en conformité

Ce tableau récapitule les actions à mener pour sécuriser vos paies à l'horizon 2027 :

	Échéance	Action	Description
☐	Priorité immédiate	Audit de conformité RGDU	Échantillonnage par profils types : Contrôler l'exactitude du calcul en paie sur des cas particuliers (temps partiel, HS, forfait jours, entrée/sortie, absence).
☐	Tous les mois	Traitement des CRM	Intégrer le traitement systématique des anomalies URSSAF (CRM 120) dans le processus de paie.
☐	Courant 2026	Audit des fonctionnalités de la solution de paie.	Validation des capacités techniques de la solution : gestion native de la rétroactivité et activation de contrôles intégrés.
☐	Courant 2026	Fiabilisation des flux EVP	Analyse des processus de transmission des variables pour identifier les points de blocage et fluidifier la collecte.
☐	Courant 2026	Sensibilisation	Organiser des ateliers avec les managers et RH sur l'importance de la qualité des données transmises et l'impact en paie (fait générateur et DSN).
☐	Fin 2026	Cartographie des EVP	Audit du plan de paie pour définir les nouvelles règles de rattachement applicables au 1er janvier 2027.
☐	Début 2027	Conformité 2027	S'assurer du bon paramétrage du rattachement des taux et plafonds applicables dans l'outil de paie.

Télécharger la checklist 

5 De la contrainte réglementaire au levier de performance

Les réformes de 2026 et 2027 marquent l'entrée dans une nouvelle ère de la paie, où la qualité déclarative et l'exactitude du calcul deviennent les conditions indispensables de la sécurité juridique et financière de votre entreprise.

* Vers une culture de la qualité et du pilotage

Face à ce « contrôle URSSAF continu », le rôle du gestionnaire de paie évolue. Il quitte sa fonction de production de bulletins pour le **pilotage du flux de données**. Cette mutation repose sur l'alliance entre une expertise métier pointue et un outil technologique évolutif et performant, capable d'absorber nativement la complexité législative sans intervention manuelle.

Libérer les équipes paie des tâches à moindre valeur ajoutée pour les repositionner sur le conseil, l'analyse sociale et l'accompagnement stratégique des collaborateurs va transformer ces contraintes en leviers de performance.

* Sécurisez votre trajectoire 2027

Ne laissez pas la complexité réglementaire fragiliser votre organisation.

- **Auditez vos processus** : identifiez dès aujourd'hui les points de vulnérabilité de votre processus de paie.
- **Évaluez votre outil** : assurez-vous que votre logiciel de paie actuel est apte à gérer les nouvelles exigences de manière automatisée, sans retraitement manuel.
- **Anticiper le changement** : formez vos équipes aux évolutions réglementaires et à la nouvelle culture qualité DSN.





À propos de Silae

Silae est un acteur technologique français spécialisé dans l'édition de solutions digitales de gestion de la paie et des ressources humaines.

Grâce à son large réseau de partenaires, l'entreprise accompagne les organisations de toutes tailles, en conjuguant conformité réglementaire, fiabilité des données et simplicité d'usage.

Au fil des années, Silae s'est imposé comme un partenaire structurant du quotidien des entreprises françaises. À travers sa plateforme, la paie devient plus qu'un processus administratif. Elle constitue désormais le socle de pilotage social, autour duquel s'est développé un écosystème complet de solutions couvrant l'ensemble du cycle de vie du collaborateur.

Gestion administrative du personnel, suivi des temps et activités, dématérialisation des documents, pilotage des données sociales... Chaque brique vise à simplifier des processus complexes et à sécuriser les pratiques. Une approche intégrée qui permet aux entreprises de disposer d'une vision cohérente et actualisée de leur réalité sociale.

En rendant les données plus lisibles, Silae poursuit une ambition constante : permettre aux organisations de faire de la paie et des ressources humaines un levier de performance sociale durable.



Pour en savoir plus

Silae en quelques chiffres



1 million d'entreprises clientes



8 millions de bulletins de paie édités par mois



6 000 partenaires



100 % conforme RGPD



1^{er} éditeur social de la profession comptable



16 ans d'existence

Suivez-nous sur les réseaux :

