

Comment déterminer et évaluer le coût global d'un salarié ?

Septembre 2024 – www.med-in-occ.org – Tous droits réservés

Calculer un salaire en France implique plusieurs étapes pour passer du salaire brut au salaire net, en tenant compte des diverses cotisations sociales et fiscales. Souvent le salarié parle en salaire net, l'employeur en brut salarial et le comptable en brut patronal. Des approches portant parfois à confusion...

Plusieurs autres composantes sont également à prendre en compte pour valider l'enveloppe budgétaire totale liée à l'embauche d'un salarié :

- Les frais liés à la gestion du salarié : édition des bulletins de paye, équipements, transports... ;
- La nécessité d'intégrer dans le calcul du salaire un principe d'équité avec les autres collaborateurs ;
- Le respect, en priorité, de la convention collective des cabinets médicaux étendue, ou, à défaut, des autres accords applicables puis du Code du travail.

I Le calcul du salaire

1 – Les étapes du calcul du salaire

Déterminer le salaire brut	Le salaire brut est le montant total convenu entre l'employeur et l'employé avant toute déduction. Il comprend le salaire de base, ainsi que les éventuelles primes et avantages.
Calculer les cotisations salariales	En France, ces cotisations et contributions représentent environ 22 % à 25 % du salaire brut pour le salarié. Voici les principales cotisations salariales : ▪ Assurance vieillesse (retraite de base et complémentaire), ▪ Complémentaire santé, ▪ Contribution sociale généralisée (CSG), ▪ Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). A noter : le niveau des retenues salariales varie selon la situation du salarié (cadre/non-cadre, caisse de retraite complémentaire, garanties collectives type mutuelle/prévoyance, etc.).
Calculer le salaire net	Pour obtenir le salaire net, il suffit de soustraire le total des cotisations sociales du salaire brut.
Calculer le coût total pour l'employeur	Le coût total pour l'employeur inclut le salaire brut, auquel s'ajoutent les cotisations et contributions patronales. Ces cotisations représentent environ 40 % à 45 % du salaire brut. A noter : le montant des cotisations patronales varie fortement selon de nombreux paramètres (notamment le taux AT/MP, l'effectif, le statut du salarié, et l'existence d'allègements/exonérations).

Un conseil : ne pas prendre en compte l'IMPOT SUR LE REVENU.

Bien l'indiquer dans le cadre d'une négociation salariale ou une proposition d'embauche.



Depuis janvier 2019, l'impôt sur le revenu en France est prélevé à la source. Cela signifie que l'employeur déduit l'impôt directement du salaire net. L'impôt sur le revenu dépend du barème progressif établi par les autorités fiscales et de la situation personnelle du salarié (nombre de parts fiscales, crédits d'impôt, etc.). Pour obtenir le salaire net après impôt, il faut soustraire le montant de l'impôt prélevé à la source du salaire net. Charge au salarié de faire le calcul.

2 – Exemple de chiffrage

	Montant mensuel	
Je propose à mon salarié 2 000 € brut par mois.	2 000 €	Salaire brut salarial
Pour calculer le salaire net que le salarié touche à la fin du mois je dois enlever les charges salariales que l'on chiffre en moyenne à 23 %.	460 € charges Soit 1 540 € net	Salaire net
Pour connaître le coût total pour l'employeur j'ajoute les cotisations patronales au salaire brut avec une moyenne à 44 %	880 € charges Soit 2 880 €	Salaire brut patronal

A titre d'exemple, quand un salarié touche 1 540 € net par mois, le coût réel pour l'employeur est lui de 2 880 €. Il suffit de le multiplier par 12 pour avoir le coût annuel, si la rémunération se fait sur 12 mois.

Outil de calcul



Un outil bien pratique : la calculatrice de l'URSSAF pour les salaires.
[Cliquez ici pour accéder à l'outil](#)

Remarques :

- Il est important de toujours **négocier avec un salaire brut** : les taux de charges peuvent être modifiés et le calcul de l'impôt est fonction de variables sur lesquelles vous n'avez pas la main.
- Pensez à intégrer – en fonction de votre situation – d'éventuelles **primes de type 13^{ème} mois, primes de vacances...** Elles peuvent être obligatoires par la convention collective, par un avenant de branche étendu ou par un accord d'entreprise plus favorable, ou bien à votre main en fonction de votre politique d'emploi.

II Les composantes complémentaires à intégrer

1 – Les autres charges fonctionnelles à évaluer

Pour un calcul encore plus fin, vous pouvez ajouter les autres charges/taxes liées au salaire ou induites par le recrutement, à savoir :

- La médecine du travail (100 € par salarié par an en moyenne) ;

- La complémentaire santé collective (obligatoire depuis 2016 – dont au moins 50 % de la cotisation est à la charge de l'employeur) ;
- Le coût de l'installation/maintenance du poste de travail du salarié, qui peut être lissé/amorti comptablement sur une période de 3 à 5 ans par exemple ;
- Les coûts de gestion (édition des bulletins de salaires, portage salarial... estimés à 200 € par an) ;
- Les coûts de recrutement (diffusion d'annonces/cabinet de recrutement...) ;
- Les éventuels titres restaurants (dont une partie est à la charge de l'employeur – 50 à 60 % du prix) ;
- Les éventuels frais de déplacement ;
- Les possibles heures complémentaires (temps partiel) ou supplémentaires (temps plein) ;
- Et pour les entreprises non soumises à la TVA ou soumises à la TVA sur une part limitée du chiffre d'affaires, la taxe sur les salaires (de 4,25 % à 13,6 %).

2 – Cadre conventionnel & évolution salariale

Il convient d'intégrer dans le calcul de vos charges les probables hausses de salaires :

- **Elles peuvent vous être imposées** : revalorisation des rémunérations liées à l'évolution de la convention collective, de ses avenants de branche ou d'accords d'entreprise, de dispositions réglementaire...
- **Elles peuvent être à l'initiative de l'employeur** : pour valoriser l'action d'un collaborateur (prime, augmentation salaire...), pour maintenir le pouvoir d'achat et fidéliser un salarié (important à anticiper avec une inflation forte et/ou un marché du travail concurrentiel).

Il est important de **PROJETER L'EVOLUTION D'UN SALAIRE** sur plusieurs années pour éviter de mauvaises surprises (départ collaborateur, impossibilité de faire évoluer un salaire...). Dans le cadre d'un poste financé par un tiers, il est essentiel de ne pas caler le salaire de départ en prenant l'ensemble de l'enveloppe financière mais en anticipant de futures évolutions de salaire. Exemple : assistant médical financé par l'assurance maladie.

3 – Des leviers complémentaires pour fidéliser un salarié tout en maîtrisant les coûts

Au-delà du salaire direct proposé à un salarié, il existe des dispositifs complémentaires permettant de fidéliser l'activité d'un collaborateur en bénéficiant d'avantages/réductions fiscales significatives comme par exemple :

- **La Prime de Partage de la Valeur (PPV)** anciennement appelée « prime Macron » - il s'agit d'un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année. La prime reste facultative. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les conditions d'obtention et d'exonération fiscale de cette prime varient selon la date de son versement. Pour en savoir plus : [Lien service-public.fr](https://www.service-public.fr).
- **Les chèques culture** (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et le financement de biens ou prestations de nature culturelle attribués sont totalement exonérés de cotisations et contributions sociales, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.
- **Les chèques-cadeaux**, bons d'achat ou cadeaux s'il ne dépassent pas le seuil autorisé (200 € en 2026) ou s'ils sont attribués pour un événement particulier (noël, naissance...) sont exonérés de cotisation de la sécurité sociale. Pour en savoir plus : [Lien economie.gouv.fr](https://www.economie.gouv.fr).

L'essentiel



Pour évaluer le coût global d'un salarié, il convient de prendre en compte son salaire en intégrant l'ensemble des charges (salariales et patronales) mais également les frais indirects comme la gestion de la paye, les transports, la médecine du travail...

Il est également indispensable d'anticiper les évolutions de salaires qu'elles soient imposées (convention collective, avenants de branche ou accords d'entreprise) ou décidées par l'employeur (augmentation, prime...).

Le recours à des leviers complémentaires de rémunération (prime de partage de la valeur, chèque cadeaux...) peut être intéressant en limitant les charges fiscales.

Date de mise à jour : février 2026

Mots clés : #CDD #CDI #Salaire #Prime #Rémunération #Taxe #URSSAF #Budget #Coût #Variable

Sources :

[Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 - Légifrance](#)

[Simulateur de revenus pour salarié - URSSAF](#)

[L'assurance chômage - URSSAF](#)

[Titres restaurants en 2026 - Economie.gouv.fr](#)