

Un bulletin de paie est souvent complexe à appréhender. Celui de COVEA, de par les nombreuses spécificités des métiers du groupe, est parfois encore plus difficile à déchiffrer. Il est pourtant essentiel de savoir à quoi correspondent les éléments de paie pour pouvoir vérifier si les informations et les montants sont corrects. Nous vous proposons une explication de chaque partie de la paie pour vous aider à comprendre.

LES OBLIGATIONS LEGALES

La délivrance d'un bulletin de paie est une obligation légale de l'employeur.

Le délai de délivrance du bulletin de salaire est étroitement lié à la date du paiement de la rémunération, puisqu'ils doivent intervenir simultanément. Bien que la détermination de cette date soit libre, il est nécessaire de respecter deux conditions : être similaire d'un mois à l'autre et intervenir tous les 30 jours.

L'employeur doit conserver dans les locaux de l'entreprise un double de la fiche de paie (sous forme papier ou électronique) pendant une durée de 5 ans. Au-delà de ces 5 années, les fiches de paie peuvent ne pas être accessibles directement dans l'entreprise (bien qu'elles ne doivent pas pour autant être effacées).



L'employeur qui souhaite remettre les bulletins de paie sous forme électronique doit informer ses salariés, au moins 1 mois avant l'édition du premier bulletin. Le salarié peut tout de même s'opposer à cette mesure. L'employeur devra donc remettre ses bulletins de salaire en version papier.

LES RETENUES SUR SALAIRE

On parle de retenue sur salaire lorsque l'employeur retient une partie de la somme à verser au salarié, directement sur sa fiche de paie. Cette pratique est fortement encadrée par le Code du Travail car le salaire est un élément essentiel du contrat de travail.

Si votre employeur vous a versé par erreur une somme non due, il a le droit de vous demander de la lui rembourser. La retenue sur salaire ne peut pas être supérieure à 10 % de votre salaire net.

Un échancier doit être validé entre le service paie et le salarié pour tout prélèvement supérieur à 10 %. Attention les retenues pour absences injustifiées et grève ne rentrent pas dans cette règle des 10 %.

Les saisies sur salaire (effectuées par un tiers) ne rentrent pas dans cette règle mais doivent garantir un minimum vital au salarié concerné.

Salaire de Base Temps plein :

C'est votre salaire de base à temps plein (c'est à dire pour 151,67 heures), hors 13^{ème} mois et hors prime vacances. C'est sur cette base qu'est calculé votre taux horaire.

Prime d'attachement Temps plein :

C'est une prime conventionnelle qui correspond à un pourcentage du SMA de votre classe personnels. Elle est déclenchée à partir de la 1^{ère} année revolue de présence :
 1% à partir de la 1^{ère} année
 2% à partir de la 2^{ème} année
 3% à partir de la 3^{ème} année
 + 2% tous les 2 ans, jusqu'à un maximum de 15% après la 15^{ème} année revolue.

Abattement temps partiel :

C'est la différence entre votre temps de travail réel et votre base + prime d'attachement à temps plein. Pour le calculer, il faut faire une règle de trois : (Salaire de base temps plein + prime d'attachement) x votre temps de travail réel (horaire mensualisé) / 100.

Majoration :

Les majorations de salaire sont calculées sur la base du taux horaire du salaire de base Covea (salaire de base + prime d'attachement ou d'expérience + prime 13^{ème} mois + prime vacance). Le taux de majoration appliqué dépend de la contrainte :
 +40% pour les horaires de nuit (de 21h à 7h)
 +80% les 5 premiers samedi et dimanche de l'année civile
 +100% à partir du 6^{ème} samedi et dimanche de l'année civile
 Les majorations sont payées au maximum à M+2.

COVEA GROUPE D'ASSURANCE MUTUALISTE ENGAGÉ

BULLETIN DE PAIE

FIDELIA ASSISTANCE
FIDELIA TOURS
70 AV. Edouard Michelin
37200 TOURS

SIRET : 37776860100074 APE : 6512Z
CCN des sociétés d'assistance

METIER : Charge d'assistance

PERIODE DE PAIE DU 01/02/2023 AU 28/02/2023
N° SECURITE SOCIALE [REDACTÉ]
MATRICULE [REDACTÉ]

CLASSE PERSONNELLE		Horaire mensualisé :			
CLASSE METIER		82,98			
Elements de revenu brut		Quantite	Valeur unitaire	Montant	Part employeur
RAP	SALAIRE DE BASE TEMPS PLEIN			235679	
	PRIME ATTACHEMENT TEMPS PLEIN			20167	
	ABATTEMENT TEMPS PARTIEL			-115873	
RAP	MAJORATION SAM DIM 80% HEURES	2040	15592	31809	
RAP	MAJORATION SAM DIM 80% HEURES	1360	15592	21206	
	MAJO INTERVENTION OU TRAV NUIT	150	7795	1169	
	RETENUE CONGES PAYES	150	107655	-16148	
RAP	PAIEM. CONGES PAYES	150	107655	16148	
RAP	RETENUE CONGES PAYES RELIQUAT	100	107655	-10765	
RAP	RETENUE CONGES PAYES RELIQUAT	050	107655	-5383	
RAP	PAIEM. CONGES PAYES RELIQUAT	100	107655	10765	
RAP	INDEMNITE CP AU 1/10E	050	107655	5383	
RAP	RETENUE ABSENCES MALADIE	680	16868	-11471	
RAP	ABSENCES MALADIE PAYERES	680	16868	11471	
RAP	PRIME 13E MOIS MENSUELLE			10745	
RAP	SOLDE 13E MOIS			094	
	SALAIRE BRUT			316630	
Cotisations et contributions sociales		Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
	SANTE	536786			32207
	Securite Sociale - Maladie Maternite Invalidite Deces	316630			22164
	Security Sociale - Maladie Maternite Invalidite Deces	200567	0140	-281	3249
	Supplementaire Incapacity Invalidite Deces	200567	0180	-361	1244
	Complementaire Incapacity Invalidite Deces Tranche 2	116063	0110	-128	1451
	Supplemental Incapacity Invalidite Deces Tranche 2	116063	0180	-209	720
	Complementaire Sante	366600	0101	-370	7057
	Supplemental Sante	366600	0700	-2566	3849
	ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIE PROFESSIONNELLES	316630			2628
	RETRAITE				
	Securite Sociale plafonnee	200567	6900	-13839	17148
	Securite Sociale depiafonnee	316630	0400	-1267	6016
	Complementaire Tranche 1	200567	3610	-7642	12455
	Complementaire Tranche 2	116063	9180	-10654	17537
	Complementaire Tranche 1 et 2	316630	0140	-443	665
	FAMILLE	316630			10924
	ASSURANCE CHOMAGE				
	Chomage	316630			13299
	AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				60410
	CSG deductible de l'impôt sur le revenu	328659	6800	-22349	
	CSG/CRDS non deductible de l'impôt sur le revenu	328659	2900	-9531	
	TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			-69840	213023
Autres elements de paie		Quantite	Valeur unitaire	Montant	Part employeur
	PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR			51148	
	TITRES RESTAURANT	900	3400	-3060	4590

Prime 13^{ème} mois :

La prime de 13^{ème} mois mensualisée correspond à 1/12^{ème} du salaire mensuel de base (proratisé au temps de travail)

Prime vacances :

La prime vacances correspond à 50% du salaire mensuel de base et ne peut être inférieure à 1550€ brut pour un temps complet (elle est proratisée au temps de travail). Elle est versée mensuellement, au 1/12^{ème} de sa valeur.

Indemnité de congés payés :

Cette indemnité prévue par le code du Travail vient compenser la perte de salaire lors de la prise de congés payés.

Il existe deux modes de calcul : la règle du 10^{ème} et la règle du maintien de salaire :

- le 10^{ème} correspond, comme son nom l'indique, à un indemnité de 10% de la rémunération globale perçue sur l'année civile (la période de référence des congés allant du 1^{er} janvier au 31 décembre)
- le maintien de salaire correspond à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez travaillé sans poser de congé.

C'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit s'appliquer. C'est généralement la règle du 10^{ème} qui s'applique et le paiement de l'indemnité a lieu sur la paie de février.

Rappel :

Régulièrement, sur la colonne de gauche de votre bulletin figure la mention RAP. Il s'agit de rappels qui concernent des éléments de paies de mois précédent. Il y a plusieurs raisons à ces rappels :

- des majorations du mois précédent (la paie s'arrêtant autour du 12 de chaque mois, les majorations sur les jours suivants seront payés en rappel le mois suivant)
- suite à une augmentation rétroactive (individuelle ou générale)
- suite à un oubli ou une erreur

Primes diverses :

Diverses primes peuvent être versées au fil de l'année :

- la P3CO dont le montant dépend des critères définis par la direction (proratisé au temps de travail/présence)
- la prime saison (200€ brut non proratisé)
- des primes ponctuelles

LES MENTIONS

Vos absences sont notifiées par un acronyme de 3 lettres.

Il y a souvent un décalage lié à la date de saisie de l'évènement, il apparaîtra sur le bulletin de salaire suivant avec la notion RAP.

Les éléments de paie quant à eux apparaissent clairement énoncés.

Les primes de télétravail ainsi que le nombre de titres déjeuner apparaissent aussi sur votre bulletin de paie. Soyez vigilants aux oublis !

	Accident de Trajet	ATJ
	Accident de Travail	ATV
	Cure non indemnisée	CNI
	Congé pathologique	COP
	Cure indemnisée	CUR
Absences Santé	Maladie/ALD	MAL
	Maternité	MAT
	Maladie professionnelle	MPR
	Paternité	PAT
	Temps partiel thérapeutique	THE
	Temps partiel thérapeutique suite accident	THA
	JATT	JATT
	CET	CET
Congé / Congé sabbat	Congés payés (congés payés, JF garantis, jour anniversaire, etc.)	CPA
	CETR	CTR
	Repos Forfait Jour	IFO
	Repos Forfait Réduit	IFR
Congé suspension	Tous (congé création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, etc.)	CSU
Absences diverses	Tous (absence prénatale, grève, absence invalidité, absence autorisée non rémunérée, etc.)	DIV
Evénements familiaux	Tous (mariage ou pacs du salarié, naissance ou adoption, rentrée scolaire, etc.)	EVF

LES PRIMES D'EXPERIENCE OU D'ATTACHEMENT

La prime d'expérience de la CCN ASSURANCE : Son montant est de 1% de la rémunération minimale annuelle applicable à la classe correspondante, multiplié par le nombre d'années de présence effective dans l'entreprise. Elle se limite à :

- 5 ans de présence effective pour les salariés de la classe 4,
- 10 ans de présence effective pour les salariés de la classe 3,
- 15 ans de présence effective pour les salariés de la classe 2,
- 20 ans de présence effective pour les salariés de la classe 1.

La prime d'attachement de la CCN Assistance : une prime prenant en compte l'attachement à l'entreprise est attribuée aux salariés des niveaux B à F. Elle s'ajoute à leur rémunération effective.

Le taux est applicable à la rémunération minimale annuelle garantie de la fonction considérée dès lors qu'est révolue la 3ème année de présence effective, à raison de 2 % tous les 2 ans dans la limite de 15 années :

supérieur à 3 ans = 2 %

supérieur à 7 ans = 6 %

supérieur à 11 ans = 10 %

supérieur à 15 ans = 14 %.

supérieur à 5 ans = 4 %

supérieur à 9 ans = 8 %

supérieur à 13 ans = 12 %

En cas de passage dans une fonction de niveau supérieur, la rémunération est portée, si besoin, au niveau de la rémunération minimale annuelle du nouveau niveau.

En cas de promotion dans un niveau supérieur au niveau F, cette prime est ajoutée à la rémunération telle que prévue en B2 puis intégrée à celle-ci.