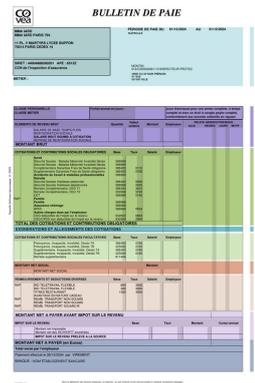


Un bulletin de paie est souvent complexe à appréhender. Ceux de Covea, de par les nombreuses spécificités des métiers du groupe, sont parfois encore plus difficile à déchiffrer. Il est pourtant essentiel de savoir à quoi correspondent les éléments de paies pour pouvoir vérifier si les informations et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

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 ; 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 de discipline 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 échéancier 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 salaires (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 13ème mois et hors prime vacance. 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 personnelle. Elle est déclenchée à partir de la 1^{ère} année révolue 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 révolue.

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 calculé 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 payé au maximum à M+2.

CO vea	BU
MMA IARD MMA IARD PARIS 794	
11 PL. V MARTYRS LYCEE BUFFON 75014 PARIS CEDEX 14	
SIRET : 4400488200201 APE : 6512Z CCN de l'inspection d'assurance	
METIER :	

CLASSE PERSONNELLE	Fortat annu
CLASSE METIER	
ELEMENTS DE REVENU BRUT	
	SALAIRE DE BASE TEMPS PLEIN REINTEGRATION SOCIALE SALAIRE BRUT SOUMIS A COTISATION REPRISE DE REINTEGRATION SOCIALE
MONTANT BRUT	
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES	
	Santé Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès Complémentaire Garanties Frais de Santé obligatoire Supplémentaire Garanties Frais de Santé obligatoire Accidents du travail & maladies professionnelles Retraite Sécurité Sociale Vieillesse plafonnée Sécurité Sociale Vieillesse déplafonnée Retraite Complémentaire, CIG T1 Retraite Complémentaire, CIG T2 CET RAPH Famille Famille Assurance chômage APRC Autres charges dues par l'employeur CSG déductible de l'impôt sur le revenu CSG/CRODS non déductible de l'impôt sur le revenu
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	
EXONERATIONS ET ALLEGEMENTS DES COTISATIONS	
	COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES
	Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès TA Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès TB Supplémentaire, Incapacité, Invalidité, Décès TA Supplémentaire, Incapacité, Invalidité, Décès TB Retraite supplémentaire
MONTANT NET SOCIAL	
MONTANT NET SOCIAL	
REMBOURSEMENTS ET DEDUCTIONS DIVERSES	
RAP	IND TELETRAVAIL FLEXIBLE IND TELETRAVAIL FLEXIBLE TITRES RESTAURANT
RAP	AVANTAGE EN NATURE CADEAU REMB. TRANSPORT NON SOUMIS
RAP	REMB. TRANSPORT NON SOUMIS REMB. TRANSPORT SOUMIS IR
MONTANT NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	
IMPOT SUR LE REVENU	
	Montant net imposable Montant net des ICHIS/NET exonérés
IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE	
MONTANT NET A PAYER (en Euros)	
Total versé par l'employeur	
Paiement effectué le 28/12/2024 par VIREMENT	
BANQUE : NOM ETABLISSEMENT BANCAIRE	

00208-01

Pour la définition des termes employés, se référer à votre contrat de travail ou à votre fiche de poste.

Rappel :

Régulièrement, sur la base de la mention RAP. Il s'agit de paies de mois précédents :

- des majorations du mois précédent du 12 de chaque mois seront payé en rappel
- suite à une augmentation générale)
- suite à un oubli ou un

SON BULLETIN DE PAIE

BULLETIN DE PAIE

PERIODE DE PAIE DU	01/12/2024	AU	31/12/2024
MATRICULE			
MONTES 078/C000000611/01/INSPECTEUR PROTEC			
NOM DU M NOM PRENOM N° RUE 00 000 VILLE			

jours théoriques pour une année complète, à temps complet et avec un droit à congés payés complet, conformément aux accords collectifs en vigueur				
Quantité	Valeur unitaire	Montant	Employeur	RELEVÉ ABSENCE-PRÉSENCE
				DATE HEURES JOURS MOTIF
Base	Taux	Salarié	Employeur	
596968				
596968				
396400	0110			
396400	0700			
596968				
396400	6900			
596968	0400			
396400	3810			
200668	9700			
596968	0140			
596968				
596968				
596968	0024			
632560	6800			
632560	2900			
OBLIGATOIRES				
TIONS				
Base	Taux	Salarié	Employeur	
396400	0150			
225036	0120			
396400	0180			
225036	0180			
611428				
Montant				
Base	Taux	Salarié	Employeur	
600	3000			
300	3000			
1300	3400			
REVENU				
Base	Taux	Montant	Cumul annuel	

reporter au site internet www.ansc.be/paie le rubrique cartouche et les modalités de votre paie, consulter le bulletin de paie sans limitation de date.

La colonne de gauche de votre bulletin figure des rappels qui concernent des éléments de paie. Il y a plusieurs raisons à ces rappels :
- des primes précédentes (la paie s'arrête autour de ces primes, les majorations sur les jours suivants, les majorations sur les jours suivants du mois suivant)
- des primes rétroactives (individuelle ou collective)
- une erreur

Prime 13^{ème} mois :

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

Prime vacance :

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

Indemnité de congé payé :

Cette indemnité prévu par le code du Travail vient compenser la perte de salaire lors de la prise de congé payé. 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 (puisque la période de référence des congé va du 1er 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.

Primes diverses :

Diverses prime peuvent être versé 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 (comme la prime de partage de valeurs) qui peuvent être exonéré de cotisation (dans ce cas, elles apparaissent en bas du bulletin avec les titres restaurant)

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 !

Absences Santé	Accident de Trajet	ATJ
	Accident de Travail	ATV
	Cure non indemnisée	CNI
	Congé pathologique	OP
	Cure indemnisée	CUR
	Maladie/ALD	MAL
	Maternité	AT
	Maladie professionnelle	MPR
	Paternité	PAT
	Temps partiel thérapeutique	THE
Temps partiel thérapeutique suite accident	THA	
Congés et Congés supplémentaires	JATT	ATT
	CET	CET
	Congés payés (congrés payés, JF garantis, jour anniversaire, etc...)	CPA
	CETR	CTR
	Repos Forfait Jour	JFO
Repos Forfait Réduit	FR	
Congés suspension	Tous (congré création d'entreprise, congré sabbatique, congré parental d'éducation, etc...)	CSU
Absences diverses	Tous (absence prénatale, grève, absence invalidité, absence autorisée non rémunérée, etc...)	DIV
Événements 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 ASSITANCE : 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 3e 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 5 ans = 4 % ;
- supérieur à 7 ans = 6 % ; supérieur à 9 ans = 8 % ;
- supérieur à 11 ans = 10 % ; supérieur à 13 ans = 12 % ;
- supérieur à 15 ans = 14 %.

En cas de passage dans une fonction de niveau supérieur, la rémunération est portée, en tant que de 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.

Besoin d'aide, une question ?

Contactez-nous !

contact@cftc-covea-france.fr

cftc-covea-france.fr

