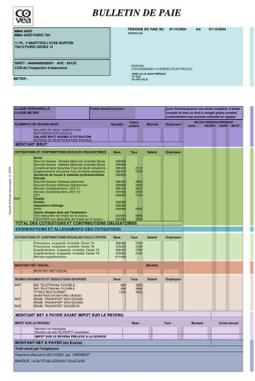


Un bulletin de paie est souvent complexe à appréhender. Ceux de Covea, de par les nombreuses spécificités des métiers du groupe, sont parfois encore plus difficile à déchiffrer. Il est pourtant essentiel de savoir à quoi correspondent les éléments de paies pour pouvoir vérifier si les informations et 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 13^{ème} 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.

COVEA		BULLETIN DE PAIE			
MMA IARD MMA IARD PARIS 794 11 PL. V MARTYRS LYCEE BUFFON 75014 PARIS CEDEX 14		PERIODE DE PAIE DU 01/12/2024 AU 31/12/2024			
SIRET : 4400488200201 APE : 6512Z CCN de l'inspection d'assurance		MONTB3 019CC000000611 V/INSPECTEUR PROTEC MME OU M NOM PRÉNOM N° RUE 00 000 VILLE			
METIER :					
CLASSE PERSONNELLE	Forfait annuel en jours :	jours théoriques pour une année complète, à temps complet et avec un droit à congés payés complet, conformément aux accords collectifs en vigueur			
ELEMENTS DE REVENU BRUT		Quantité	Valeur unitaire	Montant	Employeur
SALAIRE DE BASE TEMPS PLEIN REINTEGRATION SOCIALE SALAIRE BRUT SOUMIS A COTISATION REPRISE DE REINTEGRATION SOCIALE					
MONTANT BRUT					
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES OBLIGATOIRES		Base	Taux	Salarié	Employeur
Santé					
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès		586968			
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès		586968			
Complémentaire Garanties Frais de Santé obligatoire		386400	0110		
Supplémentaire Garanties Frais de Santé obligatoire		386400	0700		
Accidents du travail & maladies professionnelles		586968			
Retraite					
Sécurité Sociale Vieillesse plafonnée		386400	6900		
Sécurité Sociale Vieillesse déplafonnée		586968	0400		
Retraite Complémentaire, CEG T1		386400	3810		
Retraite Complémentaire, CEG T2		200568	9720		
CET		586968	0140		
RAP					
Famille					
Famille		586968			
Assurance chômage		586968	0024		
APEC		586968			
Autres charges dues par l'employeur					
CSG déductible de l'impôt sur le revenu		632560	6800		
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu		632560	2900		
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES					
EXONERATIONS ET ALLEGEMENTS DES COTISATIONS					
COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES FACULTATIVES		Base	Taux	Salarié	Employeur
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès TA		386400	0150		
Prévoyance, Incapacité, Invalidité, Décès TB		225026	0120		
Supplémentaire, Incapacité, Invalidité, Décès TA		386400	0180		
Supplémentaire, Incapacité, Invalidité, Décès TB		225026	0180		
Retraite supplémentaire		611426			
MONTANT NET SOCIAL					
MONTANT NET SOCIAL					
REMBOURSEMENTS ET DEDUCTIONS DIVERSES		Base	Taux	Salarié	Employeur
RAP					
IND TELETRAVAIL FLEXIBLE		800	3000		
IND TELETRAVAIL FLEXIBLE		300	3000		
TITRES RESTAURANT		1300	3400		
RAP					
AVANTAGE EN NATURE CADEAU					
REMB. TRANSPORT NON SOUMIS					
REMB. TRANSPORT NON SOUMIS					
RAP					
REMB. TRANSPORT SOUMIS IR					
MONTANT NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU					
IMPOT SUR LE REVENU		Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable					
Montant net des HC/HS/RTT exonérées					
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 ÉTABLISSEMENT BANCAIRE					

00008-01

Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet www.service-public.fr rubrique cotisations salariales. Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Rappel :

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

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

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

